

No habiendo más asuntos que tratar se extiende la presente Acta que firman los asistentes en prueba de conformidad, en el lugar y fecha antes señalados.

ACUERDO SECTORIAL NACIONAL DE LA INDUSTRIA SALINERA PARA EL 2008

PREÁMBULO

Las partes signatarias integradas, en cuanto a la representación sindical, por la Federación de Industrias Afines de la UGT (FIA-UGT) y por la Federación de Industrias Textil-Piel, Químicas y Afines de CC.OO. (FITEQA-CC.OO.) y, por la parte patronal, por la Asociación Española de Fabricantes de Sal (AFASAL), como organizaciones más representativas del Sector de la Industria Salinera y haciendo uso de las previsiones contenidas en el número 2 del artículo 3 del 2.º Convenio Colectivo General de la Industria Salinera, acuerdan:

Artículo 1. *Ámbitos funcional, territorial y personal.*

Quedan obligados por las disposiciones del presente Acuerdo Sectorial Nacional (ASN) las empresas y personal laboral de las entidades públicas y trabajadores del sector que se determinan en el ámbito funcional y personal del III Convenio Colectivo General de la Industria Salinera, con la salvedad que se contiene en la disposición final de su texto.

En cuanto al ámbito territorial, el presente Acuerdo Sectorial Nacional será de aplicación en todo el territorio del Estado español.

Artículo 2. *Ámbito temporal.*

Este Acuerdo estará vigente desde el 1 de enero de 2008 al 31 de diciembre de 2008.

Artículo 3. *Alcance obligacional y normativo.*

1. Las partes signatarias del presente acuerdo, como organizaciones más representativas del sector y de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, incorporarán obligatoriamente el contenido del mismo a los Convenios Provinciales o, en su caso, de Empresa, de conformidad con el número 3 del artículo 3 del III Convenio Colectivo General de la Industria Salinera.

2. El contenido del presente Acuerdo tiene carácter preferente sobre cualquier otra disposición legal de carácter general que regule las materias en él contenidas, salvo que sean de derecho necesario, sustituyéndolas, por tanto, durante su vigencia.

Artículo 4. *Incrementos económicos.*

1. Para el año 2008, los Convenios Colectivos Provinciales o, en su caso, de Empresa, aplicarán un incremento del 2,3% (dos coma tres por ciento) sobre los conceptos a que se refiere el artículo 45 del Convenio Colectivo General de la Industria Salinera.

Por otro lado, el Salario Mínimo Anual Garantizado (SMAG) del artículo 57 de dicho texto, fija su cuantía para el año 2008 en 13.611,46 euros (trece mil seiscientos once con cuarenta y seis céntimos).

2. El importe de la dieta completa y de la media dieta, a tenor del número 6 del artículo 40 del III Convenio Colectivo General de la Industria Salinera, será fijado en el ámbito de los Convenios Provinciales o, en su caso, de Empresa.

Artículo 5. *Cláusula de garantía.*

1. En el supuesto de que el incremento anual del Índice de Precios al Consumo (IPC) al 31 de diciembre de 2008 supere el 2,1% (dos coma uno por ciento), se efectuará una revisión económica sobre el exceso de dicho tanto por ciento con efectos de uno de enero de dos mil ocho.

2. Dicha revisión, en su caso, afectará a los conceptos económicos contenidos en el artículo 45 del Convenio Colectivo General de la Industria Salinera y en el Salario Mínimo Anual Garantizado (SMAG) del artículo 57 de dicho texto.

3. Esta cláusula se adaptará al periodo de vigencia de cada Convenio Colectivo Provincial o, en su caso, de Empresa.

Artículo 6. *Comisión Paritaria.*

La Comisión Paritaria del III Convenio Colectivo General de la Industria Salinera actuará en el mismo sentido para la interpretación y seguimiento de lo pactado en este Acuerdo y conforme al procedimiento que se establece en aquel texto.

Artículo 7. *Denuncia.*

Para dar cumplimiento a lo previsto en el artículo 85.2.d) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las partes signatarias hacen constar expresamente que el presente Acuerdo no precisa denuncia previa para su total extinción el treinta y uno de diciembre de dos mil ocho.

10874 RESOLUCIÓN de 9 de junio de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo marco del Grupo Endesa.

Visto el texto del III Convenio Colectivo Marco del Grupo Endesa (Código de Convenio n.º 9013173), que fue suscrito con fecha 22 de abril de 2008, de una parte por los designados por la Dirección del Grupo en representación del mismo, y de otra por las secciones sindicales de UGT, CC.OO. y ASIE en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 9 de junio de 2008.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

III CONVENIO COLECTIVO MARCO DE ENDESA

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Naturaleza y eficacia.*

En razón de la legitimación negocial que ostentan las partes firmantes, el presente Convenio se suscribe al amparo de lo establecido en el Título III de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET) y, por tanto, está dotado de eficacia general, siendo de aplicación directa y preferente respecto de cualquier otro convenio colectivo, acuerdo o pacto en las empresas incluidas en su ámbito de aplicación y respecto de las materias aquí reguladas.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

1. El ámbito funcional del presente Convenio de Grupo se extiende a Endesa S.A. y a las Empresas sobre las que ésta ejerce el control y que se relacionan a continuación:

Endesa Generación, S.A.
Unión Eléctrica de Canarias Generación, S.A.U.
Gas y Electricidad Generación, S.A.U.
Endesa Red, S. A.
Endesa Distribución Eléctrica, S.L.
Endesa Operaciones y Servicios Comerciales, S.L.
Endesa Servicios, S.L.
Endesa Energía, S.A.U.
Endesa Participadas, S.A.U.
Endesa Internacional, S.A.
Endesa Europa S.A. (para sus centros de trabajo ubicados en España).
Saltos del Nansa, S.A.
Endesa Gas, S.A.
Gas Aragón, S.A.
Gesa Gas, S.A.U.
Endesa Cogeneración y Renovables, S.A.U.
Carboex, S.A.
Endesa Network Factory, S.L.U.
Bolonia Real Estate, S.L.U.

2. El presente Convenio será de aplicación igualmente en todas aquellas empresas que se constituyan en el futuro a resultas de procesos de reordenación societaria o reorganización empresarial, que afecten a cualquiera de las sociedades mencionadas en el número uno del presente artículo.

3. El personal perteneciente al Régimen de Minería de Andorra y a la Empresa ENCASUR quedará incluido en el presente Convenio en los términos dispuestos en la Disposición Adicional Primera y en el Anexo 1.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

1. El presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras que presten servicios en las empresas incluidas en su ámbito funcional, sea cual fuere la modalidad contractual concertada, el Grupo Profesional ostentado o el puesto de trabajo desempeñado, con excepción del personal singularizado y del que actualmente está excluido de cada uno de los convenios colectivos de origen.

2. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, queda expresamente excluido el personal cuya relación laboral se regule por el R.D. 1.382/85, de 1 de agosto, así como el que efectúe funciones de carácter directivo.

3. Asimismo, la Dirección de la Empresa, a su propuesta y previa aceptación voluntaria del interesado, una vez superado el periodo de prueba, podrá excluir del ámbito de aplicación del Convenio al personal que, encuadrado en el Grupo Profesional «0», realice funciones de especial responsabilidad.

4. No obstante lo previsto en los apartados anteriores, el Capítulo IX del presente Convenio Colectivo «Plan de Igualdad», será de aplicación a todo el personal de las Empresas incluidas dentro de los ámbitos funcional y territorial de este Convenio.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

1. El presente Convenio extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2012.

Con independencia de la fecha de su publicación oficial y salvo mención expresa en contrario, las condiciones económicas previstas en el mismo se aplicarán con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2008.

2. El Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes firmantes, mediante comunicación por escrito, con un plazo de preaviso de tres meses a la fecha de su vencimiento. En caso de no mediar denuncia, se entenderá prorrogado, en idénticas condiciones, por periodos anuales.

Artículo 5. *Ámbito territorial.*

El ámbito de aplicación territorial del presente Convenio se extiende a todo el territorio del Estado español.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

1. Las condiciones del presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo.

2. En el supuesto de que los órganos judiciales competentes, en ejercicio de las funciones que le son propias, declararan la nulidad total del presente Convenio, las partes firmantes se comprometen, en el plazo de treinta días, a renegociar otro nuevo, ajustado a la legalidad. En el caso de nulidad parcial, que afectara a cualquiera de sus cláusulas, el Convenio deberá ser revisado en su totalidad si alguna de las partes firmantes, en el plazo de treinta días, así lo requiere en forma escrita.

Artículo 7. *Conservación de garantías.*

Al personal en plantilla, en cualquiera de las Empresas del ámbito funcional, a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio, le resultará de aplicación el Acuerdo Marco de Garantías para Endesa, S.A. y sus filiales eléctricas domiciliadas en España, de fecha 12 de septiembre de 2007, con la extensión y en los términos allí previstos.

Artículo 8. *Incremento Económico.*

1. El incremento económico para cada uno de los años de vigencia ordinaria del presente Convenio será del IPC previsto por el Gobierno para cada año más 0,5 puntos.

2. Sin perjuicio de las compensaciones o absorciones legal o convencionalmente previstas, el incremento económico a que hace referencia el número anterior se aplicará desde el uno de enero de 2008, sobre todos aquellos conceptos retributivos que tengan la consideración de revalorizables.

3. Si el IPC publicado por el INE registra a 31 de diciembre de cada año un incremento superior al IPC previsto, se efectuará una revisión económica en el exceso entre el IPC previsto y el IPC real, abonándose tal revisión dentro del mes de febrero de cada año. Tal incremento se abonará con efectos 1 de enero de cada año, sirviendo como base para el año siguiente y así sucesivamente.

CAPÍTULO II

Principios de la organización del trabajo

Artículo 9. *Facultades de la empresa y derechos de los trabajadores.*

1. La organización y dirección del trabajo constituye una facultad privativa de las empresas, que la ejercerán con el alcance y limitaciones prevenidas en la legislación laboral vigente y en los convenios, acuerdos y pactos colectivos que se encuentren en vigor en cada momento y en un sentido acorde a las declaraciones y compromisos sobre responsabilidad social, que resulten aplicables en las Empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio.

2. Ambas partes convienen en reconocer que la eficiencia organizativa, la mejora de la competitividad y de la productividad, el diálogo social y el respeto a los derechos y garantías de toda índole de los trabajadores constituyen principios esenciales en la definición, implantación y gestión de las políticas empresariales y en la consecución de los objetivos de empresa. En consecuencia, los procesos técnicos y la mecanización o la modernización de los sistemas, servicios o procedimientos se llevarán a cabo haciendo uso de aquellas técnicas que aseguren la conciliación y armonización de dichos principios.

3. Las organizaciones sindicales firmantes del presente Convenio y las empresas afectadas por su ámbito funcional reafirman su compromiso de velar por el cumplimiento del principio de igualdad entre mujeres y hombres, así como por la no discriminación por cuestiones de origen racial o étnico, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación sindical o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Ambas partes pondrán especial atención en el cumplimiento de este principio en materia de acceso y estabilidad en el empleo, igualdad salarial en trabajos de igual valor y formación y promoción profesional, evitando cualquier conducta que impida o dificulte, por cualquier motivo, la plena efectividad del mismo o que fomenta, favorezca o posibilite cualquier tipo de discriminación por razón de género.

Artículo 10. *Principios para la implantación o revisión de las condiciones de trabajo.*

1. Ambas partes convienen en reconocer que, en el entorno socio-económico actual, se están produciendo continuas transformaciones que afectan a la actividad económica en general y al sector eléctrico en particular y que obligan a adoptar decisiones que permitan dar una respuesta adecuada a las demandas y necesidades cambiantes del mercado.

2. En razón de lo expuesto y en aplicación de los principios rectores de la organización del trabajo, enunciados en el artículo precedente, ambas partes acuerdan que la introducción y revisión de los sistemas de organización del trabajo que comporten modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, fundamentadas en razones técnicas, productivas, económicas u organizativas, deberán ser negociadas, con carácter previo a su establecimiento, con la Representación Social competente.

3. Los procedimientos de consulta y negociación para la introducción y revisión de los sistemas de organización del trabajo se regirán por el principio de seguridad jurídica. Por iniciativa razonada de cualquiera de las partes y de común acuerdo, se podrán acortar los plazos legalmente establecidos en estos procedimientos.

CAPÍTULO III

Articulación de la negociación colectiva

Artículo 11. *Principios de la Negociación Colectiva en Endesa.*

De conformidad con lo previsto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, y al objeto de garantizar una adecuada correspondencia y complementariedad entre los ámbitos de representación y las diferentes unidades organizativas existentes en las empresas, las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a realizar cuantas actuaciones sean necesarias para dinamizar y racionalizar los procesos de negociación colectiva aproximando, en la medida de lo posible y sin perjuicio de la necesaria integración normativa, los ámbitos de negociación a los de efectiva aplicación de los acuerdos alcanzados.

A estos efectos y al objeto de instrumentar unas relaciones laborales basadas en el diálogo y el acuerdo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos suscite la dinámica socio-laboral, la empresa reconoce a las Representaciones Sindicales firmantes del presente Convenio como interlocutores necesarios para todas aquellas cuestiones de carácter colectivo que afecten a las relaciones laborales de las Empresas incluidas en el ámbito funcional del mismo.

Artículo 12. *Ámbitos de interlocución y negociación.*

En base a los objetivos y criterios enunciados en el artículo anterior, la Negociación Colectiva en las Empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio se articulará a través de las comisiones previstas en el Capítulo XVI «Participación Sindical» y con las competencias y facultades que para cada una de ellas se señalan en el mismo.

CAPÍTULO IV

Estructura profesional

Artículo 13. *Principios Generales.*

1. El sistema de clasificación profesional se organiza por medio de Grupos Profesionales, integrados por agrupaciones funcionales, en las que se incluyen los puestos de trabajo existentes en cada una de las empresas.

2. A los efectos de lo establecido en el apartado anterior, se entenderá por:

a) Grupo Profesional: la agrupación unitaria de aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación caracterizada por la identidad de factores de encuadramiento.

b) Agrupación Funcional: el conjunto de puestos de trabajo caracterizados por la agrupación de funciones o actividades homogéneas del mismo o de distinto grupo profesional. La relación de agrupaciones funcionales, común para todas las empresas, podrá comprender, para cada una de ellas, todas o alguna de las que a continuación se relacionan:

- 1.º Administración y Gestión General.
- 2.º Organización y Recursos Humanos.
- 3.º Medio Ambiente, Calidad, Laboratorio y Seguridad.
- 4.º Económica, Financiera, Control y Auditoría.
- 5.º Jurídica.
- 6.º Gestión de la Energía y Regulación.
- 7.º Aprovisionamientos, Patrimonio y Servicios Generales.
- 8.º Comunicación y Relaciones Externas.
- 9.º Marketing y Comercial.
- 10.º Explotación e Ingeniería de Centrales Eléctricas.
- 11.º Mantenimiento Mecánico.
- 12.º Mantenimiento Eléctrico e Instrumentación.
- 13.º Gestión, Operación y Mantenimiento de la Red.
- 14.º Protecciones, Telecomunicaciones y Telecontrol.
- 15.º Verificación, Inspección y Medida.
- 16.º Sistemas de Información.
- 17.º Ingeniería, Obras y Montajes.
- 18.º Minería.
- 19.º Puertos.
- 20.º Gas.

c) Puesto de trabajo: conjunto de funciones o tareas de una determinada agrupación funcional que son desempeñadas por un trabajador. El criterio para la adscripción de los trabajadores a un puesto de trabajo concreto vendrá determinado por las funciones desempeñadas con carácter prevalente.

3. El contenido básico de la prestación laboral pactada vendrá determinado por la adscripción del trabajador a un determinado grupo profesional y agrupación funcional. El trabajador deberá desempeñar las funciones pertenecientes a los puestos de trabajo de su agrupación funcional, sin más limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para el ejercicio de la prestación laboral de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente y en el presente Convenio.

Artículo 14. *Factores de encuadramiento y criterios de adscripción profesional.*

Los factores de encuadramiento o criterios para la adscripción de los trabajadores a cada Grupo Profesional son los siguientes:

a) Formación o titulación académica o profesional, que define el nivel de competencia técnica requerida para el desarrollo de las funciones prevalentes de cada grupo profesional. El cumplimiento de los requisitos en materia de formación, ya sea de tipo académico o profesional o, alternativamente, los conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, en atención a la experiencia acreditada en un determinado puesto o función, será condición necesaria para el acceso a un determinado grupo profesional.

b) La responsabilidad, entendida como parámetro que mide el valor que aporta una ocupación determinada a la organización en términos de magnitud económica e impacto organizativo.

c) La iniciativa y/o la autonomía miden la libertad para actuar; esto es, el nivel de autonomía de decisión y de acción concedido a una deter-

minada ocupación para alcanzar los resultados establecidos. Viene determinado, de un lado, por el mayor o menor grado de supervisión y control sobre la actuación y, de otro, por el mayor o menor grado de autonomía en la aplicación de los procedimientos establecidos.

d) La actividad intelectual y la complejidad de las tareas, que evalúan la intensidad, el esfuerzo y la creatividad de pensamiento necesarios para encontrar soluciones a los problemas que se planteen y depende básicamente, del número de variables en juego, de la complejidad individual de cada una de ellas y del grado de definición de las mismas.

e) El mando o la coordinación para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que existe capacidad de dirección mediante el establecimiento de órdenes regulares.

Artículo 15. *Grupos Profesionales.*

1. El Grupo Profesional es la agrupación unitaria de aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación que requieren, para su correcto ejercicio, un grado similar de iniciativa, autonomía, responsabilidad, actividad intelectual, complejidad y, en su caso, coordinación o mando.

2. En atención a los factores de encuadramiento mencionados en el artículo anterior, todo trabajador será clasificado en alguno de los Grupos Profesionales siguientes:

A) Grupo 0: Responsable o Experto. Quedarán clasificados en este Grupo Profesional aquellos trabajadores que tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la Empresa, o realizan tareas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Para la pertenencia a este Grupo Profesional se requerirá titulación universitaria de Grado Superior o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa y adquiridos por experiencia profesional.

B) Grupo I: Técnico Responsable. Quedarán clasificados en este Grupo Profesional aquellos trabajadores que realizan funciones que, por su contenido complejo y de alto nivel intelectual, requieren un grado elevado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Para que un puesto de trabajo quede adscrito al presente Grupo Profesional, el trabajador que lo desempeñe deberá, además, ejercer mando sobre titulados medios o, de no concurrir tal circunstancia, el puesto deberá tener un elevado índice de relevancia organizativa e impacto económico en las actividades de la empresa.

Para la pertenencia a este Grupo Profesional se requerirá titulación universitaria de Grado Medio, o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa y adquiridos por experiencia profesional.

C) Grupo II: Técnico Gestor. Quedarán clasificados en este Grupo Profesional aquellos trabajadores que tienen un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas complejas, homogéneas o heterogéneas, con un alto contenido de actividad intelectual o de interrelación humana. También quedarán adscritos a este Grupo Profesional aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores, pudiendo ejercer o no mando directo sobre los mismos.

Para la pertenencia a este Grupo Profesional se requerirá titulación universitaria de Grado Medio, o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa y adquiridos por experiencia profesional.

D) Grupo III: Especialistas. Quedarán clasificados en este Grupo Profesional aquellos trabajadores que, con responsabilidad de mando, desempeñan puestos de trabajo con un contenido alto de actividad intelectual o de interrelación humana y con un nivel de complejidad elevado y autonomía dentro del proceso establecido. Igualmente, quedarán encuadrados en este Grupo Profesional quienes, sin responsabilidad de mando, desarrollen un trabajo que requiera amplios conocimientos y tenga un contenido medio de relevancia organizativa o impacto económico.

Para la pertenencia a este Grupo Profesional se requerirá Ciclo Formativo de Grado Superior o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa, con experiencia prolongada en la ocupación o cualificación específica para la misma.

E) Grupo IV: Profesionales. Quedarán clasificados en este Grupo Profesional aquellos trabajadores que, sin responsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual o de interrelación humana, con un nivel también medio de complejidad y autonomía dentro del proceso establecido. Igualmente se adscribirán a este grupo aquellos trabajadores cuyo trabajo requiera amplios conocimientos y destreza dentro de las diferentes especialidades o dominios de una de las mismas.

Para la pertenencia a este Grupo Profesional se requerirá Ciclo Formativo de Grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa, con experiencia prolongada en la ocupación o cualificación específica para la misma.

F) Grupo V: Ayudantes. Quedarán clasificados en este Grupo Profesional aquellos trabajadores que realizan tareas con instrucciones precisas, necesitan conocimientos profesionales, aptitudes prácticas y exigencia de razonamiento, comportando en todo caso responsabilidad en la ejecución bajo supervisión de sus superiores jerárquicos.

Para la pertenencia a este Grupo Profesional se requerirá Ciclo Formativo de Grado Medio, o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa y adquiridos por experiencia profesional.

G) Grupo VI: Peonaje. Quedarán clasificados en este Grupo Profesional aquellos trabajadores que realizan tareas según instrucciones concretas con alto grado de dependencia o supervisión, que requieren conocimientos profesionales de carácter elemental o un corto periodo de adaptación. Igualmente quedarán adscritos a este Grupo Profesional aquellos cuyas ocupaciones signifiquen la mera aportación de esfuerzo físico.

Para la pertenencia a este Grupo Profesional se requerirá formación de Enseñanza Secundaria Obligatoria, Graduado Escolar, Certificado de Escolaridad o equivalentes.

Artículo 16. *Catálogo de puestos de trabajo.*

1. El catálogo de puestos de trabajo será único y general para todas las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio, pudiendo cada una de ellas utilizar aquellos puestos que, en base a su estructura organizativa, considere necesarios para el correcto ejercicio de sus funciones y, todo ello, con el fin de alcanzar unos mejores niveles de eficiencia, una más adecuada organización práctica del trabajo y una mayor empleabilidad de los trabajadores.

2. El catálogo de puestos de trabajo incorporará los puestos existentes en cada agrupación funcional y grupo profesional, incluyendo una descripción de las funciones o tareas esenciales de cada uno. Esta descripción tendrá un carácter orientativo, por lo que los trabajadores, dentro de las previsiones establecidas por el presente Convenio sobre movilidad funcional, habrán de desempeñar el conjunto de funciones del puesto al que se encuentren adscritos.

3. Los puestos de trabajo que figuran en los catálogos incluidos en el II CCMGE, se integran en el nuevo sistema de agrupaciones funcionales que se prevé en el presente Convenio. El proceso de integración o volcado de puestos del antiguo al nuevo sistema así como el proceso de revisión que se contempla en el apartado siguiente será económicamente neutro y su resultado provisional es el que figura en el Anexo 11.

4. En el plazo máximo de seis meses, a partir de la firma del Convenio, la Comisión de Clasificación Profesional y Necesidades Ocupacionales, revisará el encuadramiento provisional, eliminando los puestos de catálogo que en la organización actual no fueran utilizados y reduciendo o agrupando aquellos que, bien por su contenido funcional o bien por la organización del trabajo existente, resultaren redundantes.

El resultado del trabajo de la Comisión de Clasificación Profesional y Necesidades Ocupacionales, será el catálogo definitivo.

En este mismo plazo, la Comisión de Clasificación Profesional y Necesidades Ocupacionales, presentará una propuesta, concretando y desarrollando, los factores de encuadramiento y criterios de adscripción profesional a que hace referencia el Artículo 14.

Artículo 17. *Modificación del Catálogo de puestos de trabajo.*

1. La modificación del catálogo de puestos de trabajo incluido en el Anexo 11 del presente Convenio podrá llevarse a efecto en las siguientes condiciones:

a) Por creación de nuevos puestos de trabajo. La creación de nuevos puestos de trabajo será competencia exclusiva de la Dirección de la Empresa cuando el contenido funcional de aquellos no tenga relación con los existentes.

b) Cuando el nuevo puesto contenga funciones principales ya catalogadas o resulte de la agregación o segregación de funciones principales de puestos preexistentes, su creación requerirá la apertura, en el seno de la Comisión de Clasificación Profesional y Necesidades Ocupacionales, de un proceso de negociación durante un periodo máximo de 30 días.

2. Asimismo y al objeto de lograr la máxima empleabilidad y de garantizar el derecho a la ocupación efectiva del personal, la Dirección podrá agregar a un determinado puesto o segregar del mismo funciones residuales o no catalogadas como principales, de la misma o de distinta agrupación funcional, siempre que la citada agregación o segregación no comporte un cambio en la clasificación profesional del puesto y se corresponda con las titulaciones académicas o profesionales requeridas para el desempeño de tales funciones.

La agregación o segregación a la que se refiere el párrafo anterior podrá realizarse libremente por la Dirección, debiendo esta medida ser comunicada previamente por escrito a la representación de los trabajadores, con indicación de las funciones residuales agregadas o desagregadas.

En el supuesto de que existieran discrepancias sobre el carácter residual o principal de una función determinada, la solución de dichas discrepancias será sometida a arbitraje de conformidad con lo previsto en el número 4 del presente artículo.

3. Los trabajadores afectados por modificaciones del catálogo de puestos de trabajo quedarán adscritos a aquel puesto en el que se mantengan sus funciones principales, entendiéndose por tales aquellas a las que el trabajador preste una mayor dedicación durante la jornada de trabajo.

Una vez producido el volcado inicial y realizada la revisión del encuadramiento de los puestos de trabajo prevista en el artículo 16.4 del presente Convenio Colectivo, las posteriores modificaciones del catálogo o de las funciones asignadas al trabajador llevará aparejado el tratamiento económico y profesional previsto para los supuestos de movilidad funcional.

Las modificaciones del catálogo de puestos de trabajo no podrán ser utilizadas, en ningún caso, como vías indirectas de reestructuración de las plantillas.

En todo caso, dichas modificaciones se efectuarán sin menoscabo de la dignidad del trabajador ni de sus derechos laborales.

4. Las discrepancias que subsistan, tras los periodos de negociación previstos en el presente artículo, se resolverán por una Comisión arbitral, de carácter permanente, integrada por tres miembros designados, respectivamente, por las organizaciones sindicales firmantes de este Convenio, por la Dirección de la Empresa y de común acuerdo por ambas partes. La Comisión, que tendrá su sede en la de Endesa (C/ Ribera del Loira, núm. 60, Madrid) y se regulará por su propio Reglamento de funcionamiento, aprobado en fecha 4 de octubre de 2004. Las cuestiones que le fueran sometidas a su consideración las resolverá mediante laudo arbitral motivado, previa audiencia de las partes y en plazo no superior a quince días. Las partes se comprometen a no impugnar los laudos arbitrales.

CAPÍTULO V

Movilidad funcional

Artículo 18. *Concepto, modalidades y condiciones generales de ejercicio.*

1. La movilidad funcional consiste en la encomienda al trabajador, con carácter temporal, de un puesto de trabajo distinto a aquel al que está adscrito.

2. Dentro de las previsiones establecidas en el presente Convenio y en las normas legales de aplicación, la movilidad funcional en Endesa podrá ejercerse con o sin cambio de Grupo Profesional y, en ambos supuestos, con o sin cambio de agrupación funcional.

3. El ejercicio por las Empresas de la movilidad funcional, en cualquiera de sus modalidades, requerirá la concurrencia de probadas razones técnicas, organizativas o productivas de carácter temporal.

4. La Dirección de la Empresa notificará, al menos con periodicidad mensual, los cambios de puestos de trabajo regulados en el presente Capítulo a las representaciones unitaria y sindical correspondientes al ámbito en que desempeñe sus funciones el trabajador afectado. En la notificación deberán hacerse constar los datos de identificación funcional de los puestos de trabajo cubiertos, así como la causa al amparo de la cual se hubiere ordenado la movilidad funcional y la fecha de adscripción de los trabajadores a los nuevos puestos de trabajo.

Se exceptúan de la obligación anterior los cambios temporales de puesto de trabajo que se realicen dentro del mismo Grupo Profesional y de la misma agrupación funcional.

Artículo 19. *Movilidad ascendente.*

1. La Dirección de la Empresa podrá encomendar a los trabajadores la realización de un puesto de trabajo o de funciones de otro puesto de trabajo de Grupo Profesional superior. El ejercicio de la movilidad funcional ascendente se ajustará a las siguientes reglas:

a) El cambio de puesto se producirá sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador.

b) El trabajador tendrá derecho, desde el primer día, a percibir el salario y los complementos correspondientes al puesto de trabajo de destino. El pago se efectuará por meses completos, incluso en aquellos casos en los que el periodo efectivo de realización de las funciones hubiere sido inferior al mes.

c) El desempeño de las nuevas funciones por un período superior a seis meses durante un año o a ocho meses durante dos años dará derecho al trabajador a la consolidación del puesto de trabajo correspondiente al grupo profesional de destino con el tratamiento económico previsto en el artículo 28. En estos supuestos, no será necesario proceder a la convocatoria de la vacante en los términos previstos en el capítulo VI del presente Convenio.

d) Cuando se produzca la consolidación a la que se refiere el apartado c) el trabajador ejecutará las funciones correspondientes al puesto

de trabajo de destino, sin posibilidad de compartirlas con las propias del puesto de origen.

2. Lo previsto en el apartado c) del número anterior no será de aplicación a los supuestos de movilidad funcional que se ocasionen como consecuencia de la cobertura de ausencias temporales derivadas de procesos de incapacidad temporal, excedencia con reserva de puesto de trabajo o desempeño de funciones sindicales.

Artículo 20. *Movilidad descendente.*

1. La encomienda a un trabajador de un puesto de trabajo correspondiente a un grupo profesional inferior podrá realizarse, exclusivamente, cuando concurren causas perentorias e imprevistas a la actividad productiva y por el tiempo imprescindible para solventar esta situación, debiendo ser notificada a los representantes de los trabajadores inmediatamente después de que se produzca la causa perentoria e imprevista que la motiva.

2. Esta modalidad de movilidad se efectuará, en todo caso, sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin merma alguna de sus derechos económicos y profesionales.

Artículo 21. *Movilidad dentro del mismo Grupo Profesional.*

1. La Dirección de la Empresa podrá encomendar a los trabajadores la realización de funciones propias de otro puesto de trabajo de su mismo Grupo Profesional y de la misma o de distinta agrupación funcional, siempre que las nuevas funciones no exijan legalmente para su ejercicio estar en posesión de una determinada titulación académica o profesional distinta de aquella que se tuvo en cuenta, en el momento de la contratación, para el encuadramiento profesional del trabajador.

El trabajador, siempre que el cambio funcional lo precise, tiene derecho a recibir con carácter previo la formación necesaria para el ejercicio de las nuevas funciones.

2. La asignación de funciones pertenecientes a otro puesto de trabajo de la misma agrupación funcional no llevará aparejada compensación económica alguna, debiendo ser notificada por escrito al trabajador afectado con carácter previo a su efectividad, con indicación de las causas que motivan el cambio, la fecha de inicio en la prestación de las nuevas funciones y la duración estimada del mismo.

El desempeño por el trabajador de las nuevas funciones durante un período de tiempo de seis meses continuos u ocho discontinuos dentro del plazo de veinticuatro meses podrá comportar su adscripción definitiva al nuevo puesto de trabajo.

Lo previsto en el párrafo anterior no será de aplicación a los supuestos de movilidad funcional que se ocasionen como consecuencia de la cobertura de ausencias temporales en los supuestos de incapacidad temporal, excedencia con reserva de puesto de trabajo o desempeño de funciones sindicales.

3. La asignación de funciones pertenecientes a un puesto de trabajo de distinta agrupación funcional se sujetará a las siguientes reglas:

a) Notificación por escrito al trabajador afectado con carácter previo a su efectividad, con indicación de las causas que motivan el cambio, la identificación de la agrupación funcional de destino, la fecha de inicio en la prestación de las nuevas funciones y la duración estimada del mismo.

b) El abono de una compensación diaria de cuatro euros por cada día laborable que el trabajador ejecute las nuevas funciones.

c) El desempeño por el trabajador de las nuevas funciones durante un período de tiempo de seis meses continuos u ocho discontinuos dentro del plazo de veinticuatro meses podrá comportar su adscripción definitiva al nuevo puesto de trabajo. En este caso, se dejará de percibir la compensación a que se hace referencia en la letra anterior y el trabajador tendrá derecho a una compensación en pago único de una mensualidad de su salario de nivel.

4. El régimen de compensación previsto en el número anterior no será aplicable a los cambios que se produzcan como consecuencia de la entrada en vigor del sistema de clasificación profesional previsto en el presente Convenio Colectivo y del volcado a dicho sistema de los actuales puestos de trabajo.

5. El procedimiento de cobertura de vacantes previsto en el capítulo VI del presente Convenio no resultará de aplicación a los cambios definitivos de puestos de trabajo ocasionados por la presente modalidad de movilidad funcional.

Artículo 22. *Garantías del trabajador.*

1. Los procesos de movilidad funcional se llevarán a cabo sin menoscabo de los derechos laborales, la formación y la promoción profesional de los trabajadores.

2. La Empresa deberá facilitar al trabajador afectado por cualquier proceso de movilidad funcional, con carácter previo a la efectividad del cambio, la información y formación necesaria en materia de prevención

de riesgos laborales relacionados con las funciones del nuevo puesto de trabajo.

3. Ambas partes convienen en que la movilidad funcional constituye un instrumento de racionalización y eficiencia organizativa, no pudiendo ser invocada como causa de despido objetivo de las previstas en los apartados a), b) y c), del artículo 52 del ET, ni como fundamento para la extinción de contratos de trabajo de carácter colectivo, así como para obviar las exigencias previstas en el artículo 41 del ET para las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo.

CAPÍTULO VI

Promoción profesional y cobertura de vacantes.

Artículo 23. *Sistemas de promoción.*

1. La promoción profesional en la empresa se producirá teniendo en cuenta la formación, méritos y experiencia del trabajador así como la facultad organizativa del empresario.

2. La promoción se efectuará a través de alguno de los dos siguientes sistemas:

- Promoción económica u horizontal.
- Promoción profesional o vertical.

3. La promoción económica u horizontal requerirá el cumplimiento de los requisitos y plazos previstos en el artículo siguiente y quedará comprendida dentro de los 10 niveles económicos en que se divide cada Grupo Profesional.

4. La promoción vertical se llevará a cabo, en los términos previstos en el presente Convenio, bien por libre designación de la empresa bien a través de las pruebas de selección que se establezcan para cada supuesto: entrevista, test, concurso de méritos o cualquiera otra establecida al efecto.

Artículo 24. *Promoción económica u horizontal.*

1. La promoción horizontal, basada en un proceso de formación permanente, pretende aunar el desarrollo profesional de los trabajadores con una mayor eficiencia que mejore la competitividad de las empresas y favorezca su adaptación a las nuevas formas de innovación tecnológica y organización del trabajo.

2. La promoción horizontal tiene por finalidad impulsar y compensar los factores de eficiencia y dedicación en el desempeño de las funciones propias de su grupo profesional, proporcionando la necesaria motivación y estímulo al trabajador.

3. La promoción horizontal, que comporta el incremento del nivel económico del trabajador dentro del mismo Grupo Profesional, se regirá por las reglas siguientes:

a) Con carácter general, el trabajador promocionará al nivel económico inmediatamente superior dentro de su Grupo Profesional, cuando cuente con una antigüedad de siete años en su nivel actual, salvo que exista informe desfavorable de la dirección. En este supuesto el informe habrá de ser motivado y deberá ser comunicado previamente a la representación del personal acreditando las causas.

b) La promoción horizontal ordinaria quedará comprendida dentro de los 10 niveles económicos en que se divide cada Grupo Profesional.

4. El proceso de homogeneización de las tablas salariales, derivado del procedimiento de reparto del fondo previsto en el artículo 19.3.g) del I Convenio Marco del Grupo Endesa y materializado por Acta de la Comisión Técnica de Estructura Retributiva de 10 de junio de 2002, no retrasará ni el inicio de la promoción horizontal ni la promoción en curso de devengo por convenio de origen. Tampoco podrá ser utilizado para disminuir sus efectos económicos.

5. El personal que, a la fecha de la firma del presente Convenio Marco, no hubiere hecho efectiva la promoción en curso de devengo a que hace referencia el artículo 12.4 del I Convenio Marco del Grupo Endesa, podrá optar por la que le correspondiera por el Convenio de origen o por la prevista en el presente Convenio, comenzando el cómputo del plazo, en este supuesto, a partir del 01 de enero de 2001.

a) En los supuestos en que estos trabajadores optasen por la promoción prevista en el Convenio Marco quedarán automáticamente incorporados al nuevo sistema no siendo ya posible, a partir de ese momento, la opción por el sistema del Convenio de origen para posteriores promociones.

b) Si los trabajadores a los que se refieren los párrafos anteriores hubiesen optado por la promoción en curso de devengo del Convenio de origen, seguirá vigente la posibilidad de opción con relación a la siguiente promoción, incorporándose al nuevo sistema, una vez que hayan efectuado esta segunda opción.

Artículo 25. Cobertura de vacantes: principios de ordenación y preferencias.

1. Las vacantes existentes o que se generen en las empresas, producidas como consecuencia de las necesidades ocupacionales, se proveerán de conformidad con las reglas establecidas en el presente Convenio.

2. En el proceso de cobertura de vacantes se tendrá en cuenta el orden de preferencia que a continuación se detalla:

a) En los términos establecidos por el Acuerdo de reordenación societaria o reorganización empresarial de Endesa, de 12 de septiembre de 2007, tendrán preferencia absoluta para la cobertura de vacantes los trabajadores que se encontraran sin ocupación efectiva, como consecuencia de las operaciones de reordenación societaria previstas en dichos acuerdos.

b) Los trabajadores que se encontraran sin ocupación efectiva tendrán preferencia, siempre que cumplieran los requisitos y capacidades requeridas, para la cobertura de las vacantes existentes.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, se entenderá por personal sin ocupación efectiva a aquel que, por cualquier causa, se encontrase sin ocupación efectiva y no le resultaran de aplicación las garantías de empleo o de reversión a que hace referencia el Acuerdo Marco de Garantías para Endesa, S.A. y sus filiales eléctricas domiciliadas en España, de 12 de septiembre de 2007.

La representación social intervendrá, en el seno de la Comisión de Clasificación Profesional y Necesidades Ocupacionales, en todos los procesos que afecten a la recolocación de los trabajadores mencionados en este apartado, al objeto de lograr la máxima empleabilidad del personal afectado. En estos supuestos, la empresa respetará todas las condiciones económicas de carácter fijo así como las sociales, laborales y de previsión social que tuviera el trabajador afectado en el caso de que la vacante en cuestión estableciera condiciones que resultasen menos favorables para el trabajador.

c) Los trabajadores que soliciten su reincorporación en la Empresa, en los supuestos de revisión de incapacidad a que hace referencia el artículo 74.2 del presente Convenio.

d) En igualdad de condiciones de mérito y capacidad, los trabajadores que lleven a turno cerrado más de diez años tendrán preferencia, en la adjudicación de las vacantes que soliciten fuera de dicho régimen de trabajo, siempre que cumplan con los requisitos y capacidades exigidos para el desempeño del puesto solicitado.

Artículo 26. Cobertura de vacantes: procedimiento.

1. La convocatoria de las vacantes podrá ser restringida a una empresa, centro de trabajo, unidad productiva, ámbito territorial o instalación concreta, previa información a la Comisión de Clasificación Profesional y Necesidades Ocupacionales. Dicha restricción constará en la publicación de la vacante.

2. Al objeto de agilizar los procesos y reducir al mínimo imprescindible el tiempo durante el cual un puesto de trabajo pueda estar vacante, el proceso de cobertura de vacantes derivadas de causas previsibles y conocidas por la Dirección «bajas programadas, jubilaciones, prejubilaciones, excedencias... etc.» podrá iniciarse con anterioridad a la fecha de efectividad de la baja.

3. La cobertura de una vacante se resolverá, en primer término, mediante provisión interna entre el personal de plantilla que lo solicite, utilizándose, a tal efecto, las pruebas selectivas que en cada caso se determinen. Dichas vacantes serán publicadas a través de los medios de difusión habituales en las empresas, con 15 días de antelación a la fecha prevista para la finalización del periodo de recepción de solicitudes y de inicio del proceso de selección.

4. En la convocatoria de la vacante figurará el procedimiento de selección elegido por la Dirección para proceder a su cobertura así como el centro de trabajo, el grupo profesional, el ámbito geográfico, y cualquier otra exigencia especial que concurra en la vacante, como puede ser el horario, u otras, así como la descripción de las tareas y funciones a desempeñar.

5. Finalizado el periodo de recepción de solicitudes, la resolución y consiguiente adjudicación de la vacante habrá de producirse en el plazo máximo de tres meses.

6. La Dirección de la Empresa informará, con carácter previo, a las Secciones Sindicales firmantes del presente Convenio, de la apertura de todos los procesos de cobertura de vacantes que se inicien en cualquiera de las empresas del ámbito funcional.

Asimismo, se informará a la Comisión de Clasificación Profesional y Necesidades Ocupacionales del tipo de pruebas utilizadas en cada supuesto, del número de concursantes que solicitan la vacante y del resultado del proceso de selección.

7. De conformidad con lo previsto en el Capítulo V, el procedimiento de cobertura de vacantes no será de aplicación en los supuestos de consolidación de vacante por movilidad funcional definitiva. En tales supues-

tos la vacante podrá ser adjudicada al trabajador que la esté desempeñando sin necesidad de proceder a la convocatoria de la misma.

8. Cuando no fuera necesaria la cobertura del puesto de trabajo ocupado por el trabajador que resulte adjudicatario de la vacante, la incorporación al nuevo puesto se producirá en el plazo máximo de un mes desde la resolución de la misma.

Para el resto de supuestos, la incorporación del trabajador al puesto de trabajo obtenido se realizará en un plazo máximo de cuatro meses, a contar desde el momento en que se produzca la resolución definitiva de la vacante.

9. A partir de la fecha de la firma del presente Convenio, para poder concursar a una vacante los trabajadores, habrán de acreditar un mínimo de permanencia en su puesto de trabajo actual salvo que, a juicio de la Dirección, concurren causas técnicas, organizativas o productivas que justifiquen la admisión de las solicitudes de trabajadores con menor antigüedad en su puesto actual.

Este periodo de tiempo mínimo será de 3 años para los Grupos Profesionales 0, I, y II, 2 años para los Grupos Profesionales III y IV y de 1 año para los Grupos Profesionales V y VI.

Para los trabajadores con contrato temporal, los años de permanencia mínima se entenderán referidos al total de contratos suscritos con la empresa sin solución de continuidad en el mismo puesto de trabajo.

Artículo 27. Cobertura de vacantes: libre designación.

Las vacantes que se produzcan en el Grupo 0 se cubrirán mediante el sistema de libre designación, entre todo el personal de plantilla que lo solicite, siempre que los aspirantes cumplan los requisitos y capacidades requeridas.

Artículo 28. Reglas comunes a los sistemas de promoción profesional.

1. A partir de la firma del presente Convenio, si la cobertura comportará una promoción vertical, se procederá, siempre que el nuevo salario base resultase superior al previsto en el nivel 1 de Grupo Profesional de destino, de la siguiente forma:

1.º Si el trabajador percibiera SIR II, éste se incrementará en un 10 por 100, pasando la cantidad resultante a engrosar el propio SIR II.

2.º Idéntico tratamiento se dará al concepto promocional (prima de asistencia) del SIR III.

3.º El salario base del trabajador se incrementará en un 10 por 100.

4.º El SIR I, si lo hubiera, se incrementará en un 10 por 100.

5.º El resultado de sumar los incrementos del 10 por 100 correspondientes al salario base y SIR I, se adicionará a su vez al salario base. Esta cantidad final (SB + 10 por 100 SB + 10 por 100 SIR I) se ajustará en el nivel más próximo por exceso de grupo superior. Este ajuste por exceso será posible siempre que exista SIR I del que detraer la cantidad necesaria para llegar al nivel más próximo; en caso contrario se ajustará por defecto.

Esta aplicación se realizara por cada salto de Grupo profesional al que hubiera lugar.

2. Los efectos económicos derivados de la adjudicación de la vacante se harán efectivos a partir de la fecha en que el trabajador desempeñe efectivamente las funciones del nuevo puesto y, en todo caso, una vez transcurridos los plazos a que hace referencia el artículo 26.8.

Artículo 29. Contratación de personal de nuevo ingreso.

1. La cobertura de necesidades ocupacionales con personal de nuevo ingreso se efectuará a través del sistema de selección que se establezca para cada supuesto, debiendo los candidatos superar las pruebas establecidas a tal fin por la Dirección de la Empresa.

2. Con objeto de garantizar la estabilidad en el empleo y fomentar un uso adecuado y homogéneo de las modalidades contractuales, las coberturas de necesidades permanentes de la empresa se realizará a través de contratos indefinidos y para la cobertura de necesidades coyunturales, si las hubiere, se utilizarán las distintas modalidades de contratación temporal causal o los contratos de puesta a disposición a través de Empresas de Trabajo Temporal.

3. Los trabajadores de nueva contratación, atendiendo al grado de experiencia en la Empresa, y considerando que el proceso de adquisición de la misma se produce gradualmente en función de la mayor o menor complejidad de las funciones a realizar, ingresarán en la Empresa en los tramos porcentuales del salario base que para cada grupo se especifican en el cuadro adjunto, siguiendo la evolución temporal prevista en el mismo:

Grupo	Durante el período de prueba	Desde el mes 7.º al 12.º
0, I y II	80	90
III, IV, V y VI	90	

El personal que el 1 de enero de 2008 se encuentre encuadrado en alguno de los tramos porcentuales previstos en el Artículo 28 del II CCME, adecuará su salario a los aquí previstos con efectos de 1 de enero de 2008.

4. Cuando los trabajadores contratados temporalmente pasen a formar parte de la plantilla fija de las Empresas de Endesa, la antigüedad en la empresa se computará desde la fecha en que el trabajador venga prestando servicios cualquiera que fuera la modalidad contractual concertada con el mismo.

5. Podrá concertarse por escrito un período de prueba cuya duración no excederá de seis meses para los trabajadores de los Grupos Profesionales 0, I y II, y de tres meses para los trabajadores del resto de Grupos Profesionales.

6. El período de prueba se entiende de trabajo efectivo, pudiendo interrumpirse por cese o suspensión en la prestación de servicios por cualquier causa. En el caso de reanudación de la prestación de servicios, se reanudará igualmente el período de prueba inicialmente pactado.

7. Para el cómputo de la duración del período de prueba que se pudiera establecer a los trabajadores que presten servicio a tiempo parcial, se contabilizarán exclusivamente los días de trabajo efectivo en jornada ordinaria, entendiéndose que queda superado el mismo cuando se hayan prestado servicios tantos días laborables como los que queden comprendidos en el período de prueba de la misma duración que se pudiera establecer para un trabajador a jornada completa del mismo sistema de trabajo.

Artículo 30. Principios Generales en materia de Empleo y Contratación.

Dentro del marco de las políticas de responsabilidad social empresarial de Endesa, la Dirección de la Empresa y la Representación Social convienen en que la política de contratación de las Empresas afectadas por el presente Convenio se sujetará a los siguientes principios:

1.º Uso adecuado de las modalidades contractuales legalmente previstas de forma tal que las necesidades permanentes de la empresa se atiendan con contratos indefinidos y las necesidades coyunturales, cuando existan, lo sean a través de contratos temporales causales o a través de contratos de puesta a disposición.

2.º Promoción de la contratación indefinida desde el inicio del contrato y la transformación de contratos temporales o de puesta a disposición de larga duración en contratos indefinidos.

3.º Fomento de los contratos formativos así como de la utilización de becarios y estudiantes en prácticas, como vía de inserción laboral y cualificación de los jóvenes.

4.º Cumplimiento de las obligaciones legales en materia de contratación de personal discapacitado. A tal efecto, la Comisión de Clasificación Profesional y Necesidades Ocupacionales identificará aquellos puestos de trabajo que, en atención a su contenido funcional y condiciones de prestación de la relación laboral, puedan ser desempeñados por personal discapacitado.

5.º Potenciación de las posibilidades que, para el mantenimiento del empleo y el rejuvenecimiento de plantillas, otorga la jubilación parcial y el contrato de relevo.

6.º Establecimiento de cláusulas de acción positiva que fomenten el acceso de las mujeres, en condiciones de igualdad de méritos, a aquellos puestos de trabajo en los que se encuentren subrepresentadas.

Artículo 31. Compromiso de creación de Empleo.

1.º En base a los principios enumerados en el artículo anterior, el compromiso con los entornos locales en los que Endesa desarrolla su actividad, así como las necesidades operativas de la Compañía, la Empresa, durante el período de vigencia del presente Convenio, garantiza:

a) La contratación e incorporación a plantilla propia con carácter indefinido de un mínimo de 650 trabajadores en el conjunto de las Empresas del ámbito funcional del presente convenio.

b) De éstas, al menos, el 15% se realizarán, en su conjunto, en los grupos profesionales III (Especialistas), IV (Profesionales) y V (Ayudantes).

2.º En todo caso, en situación de igualdad de condiciones, de mérito e idoneidad, se dará preferencia a las mujeres en aquellos grupos profesionales y puestos de trabajo en que se encuentren subrepresentadas.

CAPÍTULO VII

Formación profesional

Artículo 32. Formación profesional: principios generales y objetivos.

1. Las partes atribuyen a la Formación Profesional la condición de herramienta estratégica básica dentro de la política de Recursos Humanos, orientada a potenciar el desarrollo personal y profesional de los tra-

bajadores así como a lograr la consecución de una permanente actualización de los niveles de cualificación.

2. A los efectos de lo establecido en el apartado anterior, se fomentará la formación en orden a conseguir, entre otros, los siguientes objetivos:

a) La mayor eficiencia en el desempeño de las necesidades ocupacionales o de los puestos de trabajo.

b) La potenciación de las posibilidades de promoción profesional y de la motivación del personal.

c) La adecuación de los recursos humanos a los cambios organizativos, productivos y tecnológicos, con una atención especial a la formación en las nuevas tecnologías.

d) La garantía de la empleabilidad del personal.

e) La promoción del cambio cultural y la creación de una identidad corporativa común.

Artículo 33. Derechos y deberes de Empresas y trabajadores.

1. Las Empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio proveerán la dotación de recursos, en orden a la consecución de los objetivos anteriores, facilitando los medios económicos y materiales necesarios para la consecución de una mejora progresiva en la formación de los trabajadores, debiendo los empleados realizar la formación que sea necesaria tanto para garantizar el correcto desempeño de su ocupación como para hacer posible el cumplimiento del deber empresarial de proporcionar ocupación efectiva a los trabajadores en los supuestos de falta de la misma.

2. Por tal motivo y en orden a conseguir una formación integral de calidad que permita alcanzar los fines propuestos, la asistencia a los cursos de formación profesional de base, de recolocación, de perfeccionamiento y de formación para la ocupación se realizará, con carácter general, dentro del horario de trabajo.

3. En aquellos supuestos en los que resultase imprescindible su realización fuera del horario de trabajo y una vez conocida esta circunstancia, se dará traslado a la representación social de la Comisión de Formación, debiendo acreditarse por la Dirección las razones que imposibilitan su realización dentro del horario de trabajo, formulando ésta la propuesta que considere más adecuada.

A los supuestos de realización de la formación fuera del horario de trabajo, se le aplicarán los siguientes criterios generales:

a) Información a los trabajadores, siempre que sea posible, de los cursos programados con una antelación mínima de 30 días.

b) Para el personal de turno, se programarán los cursos en función del calendario de turno.

c) Con carácter general, no se convocarán cursos de formación en los periodos más frecuentes de vacaciones: quincena de navidad, semana santa, meses de julio y agosto, y la semana del año coincidente con las fiestas patronales o locales.

d) Procurar con relación al personal de turno y como norma general la no realización de cursos prolongando o anticipando la jornada.

e) Conocimiento previo por parte de los miembros de la Comisión de Formación de aquellas circunstancias que impidan el cumplimiento de estos criterios.

f) Igualmente se informará a la Representación Social de la Comisión de los casos justificados de formación fuera de jornada por:

Organización de grupos, cuando sea necesario un número mínimo de asistentes o los mismos tengan distintos horarios por sus convenios de origen.

Cursos de larga duración, cuando en alguna fase puedan no coincidir con los horarios del trabajador.

g) No serán de aplicación los criterios anteriores a los cursos que deban impartirse fuera de jornada por razones de ubicación del proveedor, así como los de inscripción externa.

4. A los efectos previstos en los párrafos anteriores, se computará como tiempo de formación el normalmente empleado en el desplazamiento al mismo.

5. Para los colectivos que realizan su trabajo a turnos, si la formación se tuviera que realizar en el día de descanso del trabajador, este tendrá derecho a la compensación establecida con carácter general, más un día de descanso compensatorio, por día de descanso utilizado.

6. El trabajador, que por razones no imputables a él, no hubiera podido disfrutar dicho descanso dentro de los catorce días hábiles siguientes a la finalización del curso, tendrá derecho al cobro de las horas correspondientes al valor que, en cada caso, corresponda para la hora ordinaria de trabajo y ello, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores y en los artículos 2 y 19 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, en relación con el derecho de los trabajadores al descanso mínimo semanal.

Artículo 34. *Compromisos de las partes firmantes.*

1. Para el cumplimiento de los objetivos en materia de formación profesional, las partes firmantes del presente Convenio:

a) Asumen el contenido íntegro del Convenio Nacional de Formación Continua, así como del Convenio Sectorial de Formación Continua vigente.

b) Ratifican la vigencia de la Comisión de Formación, que estará integrada por once miembros designados por cada una de las representaciones social y empresarial y cuyo funcionamiento y competencia son los establecidos en el Reglamento aprobado por la citada Comisión.

Asimismo, asumen la gestión, seguimiento y evaluación de las acciones formativas en materia de seguridad y salud laboral que sean programadas por las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del Convenio Marco, a propuesta del Servicio de Prevención Mancomunado o de la Comisión de Participación en la Planificación y Control de la Gestión de la Actividad Preventiva.

2. Las partes firmantes del presente Convenio asumen el contenido íntegro del IV Acuerdo Nacional de Formación, de conformidad con el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo y la Orden TAS 2307/2007, de 27 de julio, declarando que será de aplicación durante el ámbito temporal del Convenio.

Las obligaciones informativas a que se refiere dicho Acuerdo Nacional, se entenderán cumplidas con la previsión contenida en el apartado anterior.

Igualmente se asumirán, en la medida en que afecten, los Acuerdos que se suscriban en las Comunidades Autónomas con competencia en esta materia.

3. Ambas partes reconocen que las relaciones laborales son una herramienta imprescindible para la consecución de acuerdos así como para su posterior desarrollo y aplicación. En tal sentido, convienen en la necesidad de incluir, dentro del Plan General de Formación Endesa, una serie de acciones formativas tendentes a avanzar en la consecución de un adecuado nivel de formación de la representación de los trabajadores en materia socio-laboral.

Para hacer efectiva esta previsión, el Plan General de Formación contemplará anualmente cursos específicos en estas materias, a los que podrá asistir el número de delegados que, en cada caso, se acuerde en el seno de la Comisión de Formación.

CAPÍTULO VIII

Tiempo de trabajo

Artículo 35. *Jornada anual de trabajo.*

1. Durante la vigencia del presente Convenio, la jornada de trabajo será de mil seiscientos noventa y seis horas (1.696) de trabajo efectivo en cómputo anual.

2. No obstante lo dispuesto en el número anterior, los trabajadores contratados con anterioridad a la firma del I Convenio Colectivo Marco, que disfruten de una jornada laboral inferior a la aquí pactada se les respetará aquella como condición más beneficiosa a título individual. Las jornadas anualizadas, para cada Convenio de origen, son las que figuran en la tabla de la Disposición Transitoria Tercera.

3. La jornada anual se distribuirá diariamente de conformidad con lo establecido por los convenios de origen, en los horarios aplicables en cada Empresa, Línea de Negocio o centro de trabajo, así como en el acta de 25 de abril de 2002, efectuándose el ajuste del horario diario, al inicio o al final de la jornada.

Artículo 36. *Festivos anuales.*

1. Desde el uno de enero de 2008, todos los trabajadores tendrán derecho al disfrute efectivo de los 14 festivos anuales.

2. Asimismo, los trabajadores contratados con anterioridad a la firma del I Convenio Colectivo Marco del Grupo Endesa tendrán también derecho al disfrute de los festivos adicionales y licencias vacacionales previstas en el Convenio de origen que le resulte de aplicación.

Artículo 37. *Vacaciones anuales retribuidas.*

1. El período de vacaciones anuales tendrá una duración mínima de veintisiete días laborables.

2. Los trabajadores en activo que tuvieran un régimen más favorable de vacaciones anuales retribuidas, lo conservarán a título individual.

3. Los días de vacaciones pactados en el presente Convenio así como el disfrute de los 14 festivos, de los festivos adicionales y de las licencias vacacionales previstas, en su caso, en los Convenios de Origen no tendrán efecto, sobre la jornada anual.

CAPÍTULO IX

Plan de Igualdad

SECCIÓN I. MEDIDAS TENDENTES AL FAVORECIMIENTO DE LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Artículo 38. *Políticas de Recursos Humanos.*

El principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su correlato de no discriminación por razón de género informará con carácter transversal todas las actuaciones empresariales y estará presente en cualesquiera de las políticas de Recursos Humanos de la Empresa y de modo muy especial en las que hagan referencia a los procesos de selección, formación, promoción profesional, retribución y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Al objeto de hacer efectivo el principio de igualdad y no discriminación a que hace referencia el punto anterior, la Empresa pondrá en marcha las actuaciones necesarias para la consecución de los siguientes objetivos:

1.º En materia de Selección y Promoción Profesional:

a) Garantizar la inexistencia, en las ofertas de empleo y en la publicación de las vacantes que se generen, de cualquier requisito relacionado directa o indirectamente con el sexo, incluidas las referencias a la exigencia de esfuerzo físico.

b) Facilitar la incorporación de las mujeres en las vacantes que se produzcan en aquellos puestos de trabajo en los que se encuentren subrepresentadas.

A estos efectos se adoptarán, entre otras, las siguientes medidas:

1. Utilización de canales de comunicación y difusión de ofertas de trabajo que faciliten la captación de personal femenino: universidades con mayores porcentajes de mujeres, asociaciones, colegios profesionales o instituciones dedicadas a la promoción e impulso de la mujer.

2. En los supuestos de igualdad de condiciones de idoneidad, mérito y capacidad, tendrán preferencia para la contratación o adjudicación de las vacantes que se generen, en el Grupo Profesional de que se trate.

3. Informar, formar y motivar a las mujeres para que participen en procesos de selección o promoción a puestos de trabajo tradicionalmente masculinos.

c) Posibilitar la participación de las trabajadoras y trabajadores, en situación de excedencia o con reducción de jornada, en ambos casos por motivos familiares o maternidad, en los procesos de cobertura de vacantes que se produzcan en el ámbito de Endesa.

Se instrumentará un procedimiento para garantizar la efectividad de este derecho, dando traslado del mismo a la Representación Social en el seno de la Comisión de Clasificación Profesional y Necesidades Ocupacionales.

d) Facilitar la incorporación de las mujeres a puestos de decisión y con mayores cuotas de responsabilidad.

2.º En materia de Formación:

a) Facilitar el acceso a la formación de las trabajadoras y trabajadores en situación de excedencia o con jornada reducida, en ambos casos por motivos familiares, maternidad o violencia de género, siempre y cuando sea adecuada para el desempeño de su trabajo tras la reincorporación, o para su futuro desarrollo profesional.

Se instrumentará un procedimiento para garantizar la efectividad de este derecho, dando traslado del mismo a la Representación Social en el seno de la Comisión de Formación.

b) Desarrollar programas formativos en habilidades y competencias directivas y de mando. A lo largo de la vigencia del III Convenio Colectivo Marco de Endesa, este colectivo tendrá la posibilidad de realizar, al menos, una acción formativa de este tipo.

3.º En materia de retribuciones:

a) Garantizar la aplicación efectiva del principio de igual remuneración por un trabajo de igual valor y, en concreto, la no existencia de diferencias salariales por razón de género.

A tal efecto se entiende que, a igual grupo profesional, las diferencias retributivas sólo estarán justificadas por el abono de los complementos salariales de cantidad, calidad o puesto de trabajo, así como cualquier otro expresamente establecido en la regulación convencional, y aquellos que con carácter ad personam tengan su justificación en situaciones derivadas de los Convenios de origen.

b) Garantizar que toda promoción o mejora económica de carácter discrecional reconocida por la Empresa obedecerá de manera razonable y objetiva a parámetros de rendimiento y aportación profesional, resultados obtenidos, cumplimiento de objetivos o destacado comportamiento

laboral, quedando absolutamente vedada cualquier discriminación por razón de género o derivada del disfrute de cualesquiera medidas de conciliación o protección de la maternidad y la paternidad previstas en el presente Capítulo.

4.º En materia de Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo:

a) La Dirección de la Empresa y la Representación Social realizarán campañas informativas y de sensibilización de la plantilla tendentes a fomentar un entorno laboral en el que resulte inaceptable cualquier situación de acoso sexual o de acoso por razón de sexo: edición y distribución de material divulgativo, realización de jornadas de prevención del acoso, etc.

b) En el plazo máximo de seis meses a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, la Dirección de la Empresa y la Representación Social elaborarán en el seno de la Comisión de Igualdad un código de buenas prácticas en esta materia que será difundido y comunicado al conjunto de la plantilla.

c) Sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario, se garantizará el tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Artículo 39. *Información, Comunicación y Sensibilización.*

1. En todas las comunicaciones e informaciones de la Empresa, así como en los actos públicos de divulgación, publicidad y reclutamiento se tendrá especial cuidado en la utilización de un lenguaje neutro y no sexista.

2. Al objeto de sensibilizar al conjunto de la plantilla sobre la importancia de respetar el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, como factor estratégico para la realización del pleno potencial del capital humano y la mejora de la productividad, la Dirección de la Empresa programará actos concretos de sensibilización e información (cursos, jornadas, ... etc.) tendentes a lograr un cambio de mentalidad en el conjunto de la plantilla y a poner fin a los estereotipos e ideas preconcebidas que puedan dificultar o impedir la plena operatividad del principio de igualdad de trato y de oportunidades.

SECCIÓN II. MEDIDAS RELATIVAS A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR CON LA ACTIVIDAD LABORAL

Artículo 40. *Adaptación de la jornada de trabajo.*

Al objeto de hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 34, apartado 8 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, las partes acuerdan el establecimiento de las siguientes medidas tendentes:

1.º Flexibilidad horaria.

a) Los trabajadores de plantilla adscritos a horario continuado, partido y mixto tendrán derecho a solicitar la flexibilización de su jornada diaria, mediante el retraso de su hora reglamentaria de entrada, o el adelanto de la salida, hasta un máximo de 1 hora diaria.

b) Esta flexibilidad horaria se entiende, en todo caso, como adicional a aquella que, con carácter general, tenga derecho el trabajador en virtud del horario que le resulte de aplicación en el momento de entrada en vigor de este acuerdo.

c) Este derecho se regirá por las siguientes reglas:

1. La concreción se efectuará, a solicitud del trabajador interesado mediante acuerdo entre éste y la Empresa.

En el caso de que no se alcanzase el citado acuerdo, la discrepancia se analizará por las partes firmantes en el seno de la Comisión de Igualdad.

2. El modo de recuperación del tiempo de flexibilidad se determinará en el momento del acuerdo inicial bajo alguna de las tres siguientes modalidades:

Mediante el retraso de la hora de finalización de la jornada laboral diaria en la misma medida que se retrase la entrada; o, en su caso, y siempre que sea posible, la anticipación de la hora de entrada de la jornada laboral diaria en la misma medida que se adelante la salida.

Mediante su recuperación en el período o períodos del año natural en curso que se acuerden; sin que aquella pueda exceder de 2 horas diarias.

En defecto de las dos modalidades anteriores, la recuperación se realizará en el año natural correspondiente, a requerimiento de la Dirección y mediando preaviso mínimo de 48 horas. En este caso la recuperación no será superior a 2 horas diarias y deberá realizarse por el trabajador, salvo causa de fuerza mayor debidamente acreditada.

3. La modalidad de recuperación inicialmente fijada podrá modificarse posteriormente mediante acuerdo entre las partes.

2.º Cambio temporal de régimen horario.

a) Los trabajadores de plantilla adscritos a horario partido o mixto podrán modificar temporalmente su régimen horario pasando a realizar su actividad laboral en horario continuado en los siguientes supuestos:

1. Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 10 años o, en su caso, mayor de 10 años y menor de 18 años que tenga reconocida una discapacidad física, psíquica o sensorial.

2. Quien precise encargarse del cuidado directo de un mayor de 18 años con discapacidad física, psíquica o sensorial, siempre que este no desempeñe actividad retribuida por la que perciba una prestación superior a 2 veces el salario mínimo interprofesional.

3. Quien precise encargarse del cuidado directo de su cónyuge, pareja de hecho o de un familiar, hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, que por razón de edad, accidente o enfermedad no puede valerse por sí mismo y no desempeñe una actividad retribuida por la que perciba una prestación superior a 2 veces el salario mínimo interprofesional vigente en cada momento.

4. Las víctimas de violencia de género durante el período de tiempo que permanezca vigente la orden judicial de protección a favor de la víctima.

b) En los supuestos de los apartados 1, 2 y 3 de la letra anterior, el trabajador o la trabajadora solicitante habrá de justificar la necesidad de atender de manera directa y personal el cuidado del menor o de la persona cuya atención origina la solicitud.

A tal efecto, se entenderá que concurre causa suficiente cuando el cónyuge del solicitante, por razón de su actividad laboral, no pueda realizar las correspondientes tareas de cuidado y atención directa y personal.

En caso de discrepancia entre el solicitante y la Empresa, la solicitud se analizará por las partes firmantes en el seno de la Comisión de Igualdad.

c) Procederá, en todo caso, la modificación de régimen horario con el solo y único requisito de la solicitud del interesado en los siguientes casos:

1. Madres y padres con hijos menores de 3 años: En el caso de que ambos progenitores trabajasen en Endesa y en ambos concudiesen las circunstancias habilitadoras de este derecho, sólo uno de ellos podrá acogerse a este supuesto.

2. Trabajadores encargados del cuidado personal y directo de ascendientes y descendientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad siempre que estos tengan reconocido por la Administración Autónoma competente y de acuerdo con la clasificación establecida en el artículo 26 de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, la consideración de dependencia severa o gran dependencia.

3. Víctimas de violencia de género.

d) La modificación del régimen horario en los tres supuestos del anterior apartado c) no tendrá repercusión alguna en las retribuciones de los trabajadores.

e) En cualquier caso, finalizada la situación que origina el derecho al cambio temporal de régimen horario, los trabajadores retornarán a su horario anterior o al que convencionalmente proceda.

3.º Reducciones de jornada.

a) El personal de plantilla podrá acogerse a una reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario, entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

b) El derecho a la reducción de jornada se reconocerá al trabajador que se encuentre en alguna de las siguientes situaciones:

1. A quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 10 años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida por la que perciba una prestación superior a 2 veces el salario mínimo interprofesional.

2. A quien precise encargarse del cuidado directo de su cónyuge, pareja de hecho o de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida por la que perciba una prestación superior a 2 veces el salario mínimo interprofesional.

3. A quien realice estudios para la obtención de un título académico o profesional de carácter oficial. En este supuesto el trabajador deberá acreditar de manera fehaciente un rendimiento académico suficiente, que se entenderá alcanzado cuando supere al menos, con carácter anual, 1/3 de los créditos o de las asignaturas que integran el currículo de cada curso académico.

4. A las víctimas de violencia de género.

c) En los supuestos de reducción de jornada previstos en el presente apartado, la reducción proporcional de salario no afectará a la aportación empresarial al plan de pensiones, ni a los beneficios sociales previstos en el Convenio Marco o, en su caso, en el Convenio de origen que, ad personam, le resultase de aplicación al trabajador, ni a las cuantías previstas en el mismo para los anticipos y créditos para vivienda, que se mantendrán en los mismos términos previstos en el Convenio Marco para los trabajadores a jornada completa.

d) La reducción de jornada prevista en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores. No obstante, en los supuestos previstos en los números 1 y 2, si dos o más trabajadores de cualquiera de las Empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Acuerdo solicitaran este derecho por el mismo hecho causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo solo por razones justificadas de funcionamiento empresarial.

4.º Excedencias por cuidado de familiares.

a) Los trabajadores de plantilla tendrán derecho a:

1. Un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha del nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Durante los dieciocho primeros meses el trabajador tendrá derecho a reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo de su mismo grupo profesional, en el mismo centro de trabajo y, en caso de no ser posible, en el mismo ámbito territorial.

2. Un periodo de excedencia, de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de su cónyuge, pareja de hecho o de un familiar de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuando por razones de edad, accidente o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida por la que perciba remuneración superior a 2 veces el salario mínimo interprofesional.

Durante los dieciocho primeros meses el trabajador tendrá derecho a reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo de su mismo grupo profesional.

El periodo máximo de tres años de excedencia que se prevé en el presente supuesto se computará por cada sujeto causante y podrá ser disfrutado de forma continua o fraccionada siempre que los periodos de fraccionamiento no sean inferiores a 3 meses.

b) Durante las situaciones de excedencia previstas en el presente artículo, el trabajador mantendrá el derecho al suministro de energía eléctrica en los términos previstos en el Convenio Colectivo que le resulte de aplicación.

c) La excedencia prevista en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma Empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo solo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Artículo 41. *Permisos y licencias retribuidas.*

1. Los trabajadores, previo aviso y posterior justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo que, para cada caso, se especifica en los siguientes apartados:

a) Quince días naturales por matrimonio o por inscripción en el registro oficial de parejas de hecho.

b) Cinco días naturales en caso de nacimiento, adopción o acogimiento de hijo.

c) Cinco días naturales en los supuestos de enfermedad grave del cónyuge o de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

La licencia a que hace referencia el presente apartado podrá disfrutarse de forma continuada o fraccionada siempre que, en este caso, el número de horas disfrutadas cada día no sea inferior a dos. En ningún caso el número de horas a disfrutar de manera fraccionada podrá ser superior al que hubiera correspondido de disfrutar el permiso de forma continuada.

d) Dos días en caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

e) Seis días naturales en los supuestos de fallecimiento de cónyuge o de ascendientes o descendientes de primer grado por consanguinidad y hermanos siempre que convivan en el mismo domicilio.

f) Tres días naturales en los supuestos de fallecimiento de parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad ampliables a cuatro en el supuesto que sea necesario efectuar un desplazamiento.

g) Un día laborable, en los supuestos de traslado del domicilio habitual, ampliable a dos en los casos de cambio de localidad. En los supuestos de familias numerosas de categoría especial o en las que alguno de los miembros sea discapacitado, este permiso se ampliará a dos o tres días en función de que exista o no cambio de localidad.

h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

i) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, cuando se curse estudios para la obtención de un título oficial de carácter académico o profesional. Además, el personal en régimen de trabajo a turno al que le correspondiera trabajar la noche inmediatamente anterior al examen tendrá derecho al cambio de turno para evitar esta situación.

j) Por el tiempo estrictamente necesario para asistir a consulta médica, en los supuestos de enfermedad del trabajador o de hijos menores de edad hasta 10 años. Se considera incluido en este supuesto la asistencia a tratamientos de reproducción asistida.

Este permiso se extiende también a los supuestos de asistencia psicológica o jurídica a las víctimas de violencia de género o de acoso sexual.

k) Los trabajadores que, a lo largo de su vida laboral, hayan permanecido un mínimo de 10 años en régimen de turno cerrado tendrán derecho a solicitar, por cada año de turno, una licencia especial de 2 días retribuidos, a disfrutar exclusivamente en las fechas inmediatamente anteriores al día de la baja en la empresa por prejubilación a los 60 años o por jubilación. Esta disposición tendrá efectos desde la fecha de firma del Convenio.

2. Los trabajadores que no hubieren faltado al trabajo durante el año natural anterior podrán disfrutar de un día de permiso retribuido para asuntos propios. A estos efectos, tendrán la consideración de ausencias al trabajo las faltas sin justificar, las situaciones de excedencia, enfermedad y accidente, sea o no laboral, cualquiera que fuera su causa y la duración de la baja, así como los permisos y licencias previstos en éste artículo, con excepción de los previstos en la letra h) y en el inciso final de la letra j) del número anterior.

Al día de permiso retribuido previsto en el párrafo anterior se añadirá un día adicional en los supuestos en que, cumpliéndose los requisitos previstos para el disfrute de aquél y durante el mismo periodo de referencia, no se hayan producido accidentes de trabajo con baja en el ámbito al que pertenezcan el centro de trabajo al que el trabajador se encuentre adscrito. A estos efectos, se considera ámbito de referencia el correspondiente a cada uno de los Comités de Seguridad y Salud Laboral previstos en el presente Convenio para los niveles de representación inferiores a la Comunidad Autónoma.

3. Las licencias retribuidas reguladas en el presente artículo comenzarán a disfrutarse desde el mismo día en que se produzca el hecho que la genera, salvo que el trabajador hubiera completado al menos la mitad de su jornada de trabajo, en cuyo caso el cómputo comenzará al día siguiente.

4. A efectos de lo previsto en el presente artículo, las parejas de hecho tendrán la misma consideración que los cónyuges.

Artículo 42. *Permisos y ausencias no retribuidas.*

Los trabajadores, previo aviso y posterior justificación, podrán ausentarse del trabajo, sin derecho a retribución, por el tiempo y motivos que se señalan a continuación:

a) Para la realización de trámites vinculados con adopciones internacionales, hasta un máximo de 30 días.

b) Por asuntos personales o familiares, hasta un máximo de cuatro días/año.

c) Por hospitalización o enfermedad grave del cónyuge, pareja de hecho o de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, hasta un máximo de 15 días/año.

Artículo 43. *Desplazamientos y cambios de Centro de Trabajo.*

1. Los desplazamientos con pernocta de duración superior a 15 días y los cambios de centro de trabajo que impliquen movilidad geográfica temporal o definitiva requerirán el consentimiento previo de los trabajadores afectados en los casos siguientes:

a) Por razones de salud, debidamente acreditadas y reconocidas por los servicios médicos de empresa.

b) Por guarda legal de algún menor de 10 años o cuidado directo de una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial.

c) Por cuidado directo de su cónyuge, pareja de hecho o de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo.

2. En los supuestos en los que la aparición de las causas mencionadas en el número anterior tuviera carácter sobrevenido al desplazamiento, el trabajador tendrá derecho a reincorporarse al puesto de trabajo de origen.

Artículo 44. *Otros objetivos y medidas de apoyo en materia de conciliación de la vida familiar y laboral.*

1. Con objeto de facilitar una mejor conciliación de la vida personal y profesional, así como de reducir en la medida de lo posible los desplazamientos y viajes de trabajo y se potenciarán las actuaciones encaminadas a alcanzar los siguientes objetivos:

- a) Reducción, en la mayor medida posible, de las horas extraordinarias.
- b) Utilización de los sistemas de comunicación y reunión por videoconferencia.
- c) Planificación, siempre que sea posible, de las actividades formativas dentro del horario normal de trabajo.
- d) Cobertura de las necesidades ocupacionales dentro de los plazos convencionalmente previstos, evitando que se produzcan vacantes no cubiertas en aquellos supuestos en los que esté acordado el número de trabajadores y, en especial, en el régimen de trabajo a turno.
- e) Utilización, cuando el tipo de trabajo a realizar y la tecnología disponible lo permitan, del Teletrabajo como forma de organización y ejecución del trabajo, en los términos previstos en el artículo siguiente.

2. A iniciativa de cualquiera de las partes firmantes se podrán establecer acuerdos con guarderías cercanas a los centros de trabajo que pudieran estar dispuestas a ofrecer al personal de Endesa bonificaciones o reducciones los precios de mercado.

Artículo 45. *Teletrabajo.*

1. En aquellas actividades que por su naturaleza se adecuen a este tipo de prestación del trabajo, siempre que se dieran las necesarias condiciones de tipo organizativo y productivo, se propiciarán experiencias de teletrabajo, ya de carácter colectivo ya individual, en orden a valorar las posibilidades de aplicación y/o implantación definitiva.

2. Estas iniciativas se llevarán a efecto mediante suscripción voluntaria por el empleado de un acuerdo individual de teletrabajo, en el que se detallarán las condiciones aplicables, garantizando, en todo caso, la igualdad de derechos y oportunidades con el resto de trabajadores así como el mantenimiento de las condiciones económicas y sociales de los trabajadores participantes.

3. Tanto de las iniciativas que en esta materia pudieran existir como del contenido del acuerdo individual de teletrabajo, que tendrá como referencia el Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo, aprobado el 16 de julio de 2002 por los agentes sociales (CES, UNICE/UEAPME y CEEP), se informará con carácter previo a la Representación Social.

SECCIÓN III. MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA LA PROTECCIÓN DEL EMBARAZO, LA MATERNIDAD Y LA PATERNIDAD

Artículo 46. *Permisos por embarazo y lactancia.*

En los supuestos de embarazo y maternidad o paternidad las trabajadoras y trabajadores tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos:

1. Por lactancia de un hijo menor de doce meses ya sea natural, en adopción o acogimiento, una hora diaria fraccionable a petición del trabajador o trabajadora en dos períodos de igual duración.

El permiso retribuido diario por lactancia podrá sustituirse por una reducción equivalente de la jornada diaria que podrá materializarse al inicio o al final de la misma pudiendo incluso llegar a la sustitución de la jornada partida por un régimen de jornada continuada durante dicho período.

Asimismo y a elección del trabajador o trabajadora, podrán acumularse los citados periodos diarios de descanso generando un descanso continuado de 20 a 25 días laborables, en función del momento de inicio del disfrute del permiso por maternidad, el cual habrá de disfrutarse ininterrumpidamente y a continuación del descanso por maternidad.

En los supuestos de parto múltiple el periodo de reducción previsto en los párrafos anteriores será de dos horas y si se optase por acumular el permiso diario para su disfrute continuado este será de 40 días laborables.

Este permiso, en cualquiera de sus versiones, podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

2. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

3. Por nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. El disfrute de este derecho es compatible y acumulable con la hora de permiso por lactancia.

Artículo 47. *Período de descanso por maternidad.*

El período de suspensión del contrato de trabajo para los supuestos de maternidad, adopción o acogimiento tanto preadoptivo como permanente a que hace referencia el artículo 48.4 del Estatuto de los trabajadores tendrá una duración de 17 semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida y que serán ampliables en los siguientes casos:

1. En los supuestos de parto múltiple el descanso se ampliará en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.
2. En los supuestos de discapacidad del hijo recién nacido el descanso se ampliará en tres semanas.

En el supuesto de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso del período de suspensión a que hace referencia el presente artículo computando el mismo desde la fecha del parto y sin que se descuente la parte que la madre pudiera haber disfrutado con anterioridad al mismo.

Por nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el recién nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

No obstante lo previsto en el párrafo primero del presente artículo, el período de descanso por maternidad podrá disfrutarse, a petición del beneficiario, a jornada completa o a tiempo parcial siempre que en este supuesto la reducción de jornada aplicable con cargo al mismo no sea inferior a la mitad de la jornada ordinaria diaria. Una vez se haya optado por este régimen especial de disfrute a tiempo parcial, este sólo podrá modificarse por acuerdo entre las partes.

Artículo 48. *Permiso de paternidad.*

En los supuestos de nacimiento, adopción o acogimiento de hijo el padre tendrá derecho a la suspensión de su contrato de trabajo durante trece días naturales. Este permiso por paternidad será compatible con el permiso retribuido previsto en el artículo 41 del presente Convenio. En los supuestos de parto múltiple el permiso de paternidad se ampliará en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

Artículo 49. *Permanencia en el puesto de trabajo.*

Durante los períodos de embarazo y lactancia de un hijo menor de doce meses ya sea natural, en adopción o acogimiento, la trabajadora no podrá ser trasladada ni desplazada en comisión de servicio a un centro de trabajo que implique movilidad geográfica, salvo que exista acuerdo con la interesada a petición expresa de la misma. Esta garantía es aplicable también al otro progenitor en el supuesto de que ambos cónyuges trabajen en la empresa.

Artículo 50. *Vacaciones.*

1. Cuando como consecuencia del embarazo o del disfrute de los períodos de descanso asociados al mismo una trabajadora no hubiera podido disfrutar las vacaciones correspondientes al año del nacimiento, éstas podrán disfrutarse a lo largo del año siguiente al correspondiente a su devengo.

2. En la elaboración de los calendarios anuales de vacaciones se tendrá en cuenta la situación especial de las trabajadoras embarazadas, dando preferencia a las mismas en los supuestos de concurrencia con otros trabajadores.

Artículo 51. *Seguridad y salud laboral durante el embarazo.*

1. A partir de la notificación por la trabajadora a la Empresa de su situación de embarazo, se procederá a revisar la evaluación de su puesto de trabajo adoptando, en caso de que fuera necesario, las medidas preventivas necesarias para evitar que puedan producirse riesgos que afecten negativamente a la salud de la trabajadora o del feto.

2. Siempre que sea posible, en los supuestos de riesgo durante el embarazo o la lactancia natural se facilitará a la trabajadora un puesto de trabajo compatible con su situación y en su mismo centro de trabajo. De no ser posible se procederá a la suspensión del contrato de trabajo en los términos previstos en el artículo 48.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 52. *Derechos vinculados a la protección del embarazo y la maternidad de las trabajadoras a turno.*

1. Al objeto de compatibilizar el ejercicio de la prestación laboral de las trabajadoras embarazadas que presten servicio en régimen de trabajo a turno, con su estado de gestación y con una adecuada protección tanto

de su salud como de la del feto y del recién nacido menor de 12 meses, las trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

1.º Modificación del turno de trabajo, pudiendo incluso quedar adscritas al turno de su elección «mañana, tarde o noche» de manera continuada durante el tiempo que dure el embarazo y, en su caso, la lactancia natural de los menores de 12 meses.

2.º Reducción de la jornada ordinaria diaria, con reducción proporcional del salario, entre una y cuatro horas. La reducción de jornada motivada por esta situación no afectará a los beneficios sociales ni a las aportaciones que, en su caso, efectuase la empresa al plan de pensiones.

Cuando las vacaciones se disfruten en período de reducción de jornada, los días de vacaciones previstos en el Convenio Colectivo Marco de Endesa se ampliarán en la misma proporción que se reduzca la jornada.

3.º A la no realización de horas extraordinarias. En este sentido, si existiese un régimen pactado de sustituciones para los supuestos de ausencias, la trabajadora, a petición propia, deberá ser excluida del mismo hasta que el menor cumpla 12 meses de edad.

2. Para que el ejercicio de estos derechos por la trabajadora embarazada o madre de un menor de 12 meses, cause la menor repercusión posible sobre el resto de los trabajadores adscritos al mismo puesto de trabajo y, por tanto, afectados por las sustituciones de la trabajadora que hubiera que realizar, la Empresa adoptará las siguientes medidas:

a) Siempre que sea posible se formalizarán contratos a tiempo parcial o contratos de puesta a disposición a través de Empresas de Trabajo Temporal, para sustituir a la trabajadora durante los periodos de ausencia.

b) Cuando por circunstancias vinculadas al mercado de trabajo no fuera posible acudir a la contratación externa, la Empresa adoptará cuantas medidas estén a su alcance para hacer compatible el ejercicio del derecho de las trabajadoras con el mínimo perjuicio de sus compañeros. A tal efecto se podrá adoptar alguna de las siguientes medidas:

1.º Realización de convenios especiales con Empresas de Trabajo Temporal o con el INEM, para que por éstos se tenga a disposición de Endesa, un pool de trabajadores de los distintos puestos de trabajo a turno que puedan incorporarse allí donde fueran necesarios.

2.º Preparación de trabajadores de otras unidades menos críticas para que puedan sustituir a las trabajadoras a turno.

La Empresa programará planes específicos de formación para disponer de trabajadores con los conocimientos y competencias necesarias para el desempeño de los puestos de trabajo a turno.

Los trabajadores de otras unidades que, a solicitud de la empresa, acepten voluntariamente suplir a la trabajadora a turno durante las ausencias a que hace referencia el punto 1 del presente artículo, percibirán, además de las retribuciones asociadas a su régimen de trabajo correspondiente a cada día de sustitución una compensación adicional de 30 Euros por cada día que sustituyan a la trabajadora a turno.

En las sustituciones a tiempo parcial «entre una y cuatro horas» el trabajador sustituto percibirá la parte proporcional de los pluses e indemnizaciones previstas en el párrafo anterior y, además se considerará cumplida su jornada a tiempo completo.

El régimen previsto en los párrafos anteriores se considera en su conjunto más favorable que el sistema de compensaciones por movilidad funcional y, por tanto, las cantidades aquí previstas compensan y sustituyen a las que pudieran corresponder por aplicación de lo previsto en materia de movilidad funcional.

SECCIÓN IV. MEDIDAS ESPECIALES PARA LA PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Artículo 53. *Acreditación de la condición de víctima de violencia de género.*

A efectos de lo previsto en el presente Capítulo, la condición de víctima de violencia de género se acreditará previa presentación a la Dirección de Recursos Humanos de la orden judicial de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la trabajadora es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección correspondiente, o cualquier otro documento acreditativo de esta situación que se encuentre previsto en la normativa autonómica que pudiera resultar de aplicación.

Artículo 54. *Alcance de las medidas.*

Las medidas de protección recogidas en el presente Capítulo alcanzan tanto a la víctima directa de la situación de violencia de género como a sus hijos menores de edad o mayores discapacitados que convivan con ella, siempre que el agresor sea una persona con quien el empleado de Endesa o de sus empresas, mantenga una relación de parentesco o afecti-

vidad (cónyuge, excónyuge, pareja o ex pareja de hecho o familiar en cualquier grado).

Artículo 55. *Asistencia profesional.*

Las Empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Capítulo prestarán, con recursos propios o recurriendo a la contratación de servicios especializados externos, los siguientes servicios de apoyo y asesoramiento técnico especializado:

1. Asesoramiento y Apoyo Psicológico: tanto a la víctima directa de la situación de violencia doméstica o de género como a los hijos menores de edad o discapacitados que convivan con él. Las actuaciones en esta materia comprenderán tanto la atención y asistencia a las víctimas como las relativas a información y orientación familiar que fueran precisas para superar la situación o disminuir sus efectos.

2. Asistencia Sanitaria: Los servicios médicos de Empresa facilitarán a la víctima la asistencia médica que consideren necesaria para superar o disminuir los efectos de la violencia de género.

3. Asesoramiento y Asistencia Jurídica: Tanto en el ámbito administrativo como en el civil y penal, tramitando cuantas actuaciones fueran necesarias en cada uno de los órdenes para superar la situación de violencia o disminuir sus efectos. A tal efecto se realizarán las actuaciones jurídicas que fueran necesarias para garantizar la seguridad de la víctima y de los menores, discapacitados o familiares a su cargo así como las relativas a la adopción de las medidas provisionales tendentes a garantizar el disfrute de la vivienda familiar, la custodia de los hijos menores, la pensión alimenticia y la obtención de las prestaciones sociales correspondientes.

Artículo 56. *Ayudas económicas.*

Las Empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Capítulo ofrecerán a sus trabajadoras víctimas de violencia de género, durante un plazo máximo de seis meses, el cual concluirá si antes la beneficiaria puede regresar a su domicilio habitual, las ayudas económicas que, para cada supuesto, se señalan en los números siguientes:

1. Hasta el 50%, con un límite máximo de trescientos sesenta euros mensuales (360 €/mes), para contribuir a los gastos de alquiler que se generen en los supuestos en que la víctima de violencia de género se vea obligada a abandonar temporalmente el domicilio habitual que comparta con el agresor.

2. Colaboración de hasta un 50% de los gastos que se produzcan como consecuencia de la necesidad, objetivamente acreditada y por motivos de seguridad personal, de cambiar de colegio a los hijos menores a su cargo (matrícula, libros y uniformes).

Artículo 57. *Otras medidas aplicables a las víctimas de violencia de género.*

1. Serán de aplicación a los supuestos regulados en este Capítulo las reducciones de jornada y flexibilidad horaria previstas en el artículo 40 del presente Convenio.

2. Las víctimas de violencia de género, con independencia de su antigüedad en la Empresa, podrán acogerse a una situación de excedencia especial cuya duración podrá estar comprendida entre los 3 meses y los 3 años. Durante los dieciocho primeros meses la víctima tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y mantendrá el derecho al suministro de energía eléctrica, durante los 3 años de excedencia en los términos previstos en el Convenio Colectivo que le resulte de aplicación.

Las víctimas de violencia de género tendrán preferencia para ocupar las vacantes que se produzcan fuera del lugar de su residencia habitual siempre que cumplan los requisitos de idoneidad requeridos para el puesto. La Empresa agilizará los trámites necesarios para garantizar la efectividad de esta preferencia. A tal efecto, la adjudicación de estas vacantes podrá efectuarse sin necesidad de cumplir el procedimiento y los plazos previstos en este Convenio Colectivo y con el solo requisito de la previa comunicación a la Comisión de Igualdad.

Artículo 58. *Comisión de Igualdad.*

1. Se crea una Comisión de Seguimiento del presente Capítulo que se denominará «Comisión de Igualdad» y que estará compuesta por siete miembros de la Dirección de la Empresa y siete miembros de las Representaciones Sindicales firmantes del mismo.

2. Para el ejercicio de sus funciones, la Comisión de Igualdad se reunirá de forma ordinaria dos veces al año, pudiendo realizar reuniones extraordinarias a petición razonada de cualquiera de las dos representaciones. Los Acuerdos en el seno de la Comisión se adoptarán por mayoría absoluta de cada una de las dos representaciones.

3. En función de los temas a tratar y por acuerdo de ambas partes, la Comisión de Igualdad podrá contar en sus reuniones con el asesora-

miento de personas ajenas especialmente cualificadas en las materias objeto de regulación por el presente Acuerdo.

4. La Comisión de Igualdad realizará, entre otras, las siguientes funciones:

a) Seguimiento de los indicadores, tanto cualitativos como cuantitativos, y de las actuaciones que en materia de igualdad se proponen en el presente Capítulo.

b) Análisis de las mejores prácticas existentes en materia de igualdad de trato y de oportunidades, proponiendo, en su caso, la adopción de aquellas que considere convenientes o la sustitución de las propuestas por otras que se consideren más efectivas para el cumplimiento de los objetivos previstos.

c) En cumplimiento de sus funciones, la Comisión de Igualdad presentará anualmente un informe de evaluación del Plan de Igualdad que reflejará el grado de consecución de los objetivos establecidos y el de aplicación de cada una de las medidas propuestas.

5. Para el cumplimiento de sus funciones, la Empresa deberá comunicar a la Comisión de Igualdad los perfiles profesionales de cada una de las vacantes que se pretendan cubrir e informará periódicamente sobre los trabajadores seleccionados en cada proceso.

6. Del contenido de las reuniones y de los temas que se traten en las mismas, se levantará Acta que será firmada, por los miembros de la Comisión.

La Comisión de Igualdad se dotará de normas de carácter interno para su adecuado funcionamiento.

7. Del contenido de los Acuerdos alcanzados en el seno de esta Comisión y del informe de evaluación que la misma elabore en cada ejercicio, se dará traslado a la Comisión de Interpretación y Seguimiento del III Convenio Colectivo Marco de Endesa.

Artículo 59. *Compensación y absorción.*

Los derechos y garantías previstas en el presente Capítulo podrán compensarse o absorberse con las mejoras que legal o convencionalmente pudieran establecerse en el futuro sobre estos mismos temas.

CAPÍTULO X

Movilidad geográfica y circulación de trabajadores

SECCIÓN I. MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Artículo 60. *Noción y modalidades.*

1. Se entiende por movilidad geográfica el cambio de un centro de trabajo a otro distinto de la misma Empresa.

2. La movilidad geográfica podrá ser temporal o definitiva.

3. La movilidad geográfica temporal forzosa o desplazamiento podrá exigir o no del trabajador la necesidad de pernoctar fuera de su residencia habitual.

4. La movilidad geográfica temporal por adscripción a un proyecto concreto o a una unidad que se dedique de forma permanente a la ejecución de proyectos, obras o montajes y que exceda de los límites temporales previstos en el artículo 62.1 del presente Convenio sólo podrá tener lugar por la adscripción voluntaria de los trabajadores.

Artículo 61. *Movilidad geográfica definitiva.*

Sin perjuicio de lo previsto en el artículo 65, la movilidad geográfica definitiva se regulará por lo establecido en la Disposición Adicional Sexta del presente Convenio.

Artículo 62. *Movilidad geográfica temporal.*

1. El desplazamiento es el cambio de centro de trabajo por tiempo no superior a once meses durante el período de un año o de doce meses durante dos años.

2. El desplazamiento con pernocta requerirá la concurrencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen.

Artículo 63. *Desplazamientos con pernocta.*

1. Se entenderá que el trabajador no puede pernoctar en su residencia habitual bien cuando la distancia entre el centro de trabajo de origen y el de destino sea superior a 60 Kms. bien cuando el trayecto entre ambos tenga una duración media superior a 45 minutos.

2. La estancia del trabajador en su residencia habitual durante los descansos semanales o los días festivos no interrumpe los plazos a los que se refiere el artículo anterior. Los desplazamientos que excedan de estos

mismos plazos tendrán el tratamiento previsto para la movilidad geográfica definitiva.

3. Los trabajadores desplazados tendrán derecho a percibir los gastos de manutención, alojamiento y desplazamiento de conformidad con lo establecido en el artículo 81 del presente Convenio y en la Disposición Transitoria Cuarta del I Convenio Marco del Grupo Endesa.

4. En los desplazamientos continuados de duración superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborales en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales el tiempo consumido en el trayecto. La Empresa correrá a cargo de los gastos derivados de estos viajes.

5. Los desplazamientos habrán de ser comunicados al trabajador afectado con una antelación mínima de diez días laborables.

6. Los desplazamientos con pernocta de duración superior a quince días requerirán el consentimiento previo de los trabajadores afectados en los casos siguientes:

a) Por razones de salud, debidamente acreditadas y reconocidas por los servicios médicos de empresa.

b) Por lactancia de un hijo menor de doce meses.

c) Por guarda legal de algún menor de diez años o un minusválido físico, psíquico o sensorial.

d) Por cuidado directo de su cónyuge o de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo.

7. En los supuestos en los que la aparición de las causas mencionadas en el número anterior tuviera carácter sobrevenido al desplazamiento, el trabajador tendrá derecho a reincorporarse al puesto de trabajo de origen.

Artículo 64. *Desplazamientos sin pernocta.*

1. Los cambios a un centro de trabajo distinto de la Empresa que comporten para el trabajador la necesidad bien de recorrer una distancia entre el centro de trabajo de origen y el de destino inferior a 60 Kms. pero superior a 10 o bien de emplear en el trayecto una duración media comprendida entre 20 y 45 minutos respecto del trayecto anterior tendrán el tratamiento del desplazamiento sin pernocta.

2. En tal supuesto, los trabajadores tendrán derecho a optar a la percepción de los gastos (dietas de desayuno y comida o cena) establecidos para los desplazamientos con pernocta o, en su caso, a una reducción de la jornada equivalente al mayor tiempo empleado en acudir al nuevo centro de trabajo. En ambos casos, tendrán derecho a percibir los gastos de desplazamiento (kilometraje), establecido en el artículo 82 del presente Convenio.

Artículo 65. *Movilidad geográfica por proyectos.*

1. Las disposiciones del presente artículo se aplicarán a:

a) Los desplazamientos continuados de una duración de hasta 36 meses derivados de la adscripción voluntaria del trabajador a un proyecto concreto.

b) La adscripción voluntaria con carácter definitivo de un trabajador a una unidad que tenga por objeto la realización de proyectos, obras o montajes.

2. En el supuesto previsto en la letra a) del número anterior, con carácter previo a la ejecución del mismo, la Dirección de la Empresa informará a la Comisión de Clasificación Profesional y Necesidades Ocupacionales:

a) El tipo, las características y la duración del proyecto.

b) La relación nominativa de trabajadores afectados por el desplazamiento en cada proyecto, con mención de sus detalles profesionales.

3. Los trabajadores afectados por estas modalidades de desplazamiento podrán optar por la aplicación de alguno de los regímenes siguientes:

a) Abono de los gastos tanto de los justificados, en las condiciones establecidas, como de desplazamiento.

b) Percepción, desde el inicio del desplazamiento, de una dieta de 61,88 euros por día natural, más el complemento de destino previsto en el apartado siguiente, que compensará los gastos por alquiler de vivienda, hospedaje o residencia y que dejará de percibirse cuando finalice el proyecto. En el supuesto previsto en el apartado 1 b) del presente artículo el trabajador tendrá derecho a percibir la dieta de 61,88 Euros a que se hace referencia en el presente párrafo durante todo el tiempo de adscripción a la unidad correspondiente, y el complemento de destino, regulado en el número siguiente, durante el tiempo que dure el desplazamiento del trabajador fuera del lugar de su centro de trabajo de origen.

4. El complemento de destino, por cada día natural de desplazamiento, al que se refiere el apartado b) del número anterior tendrá la siguiente cuantía:

- a) En desplazamientos a centros de trabajo ubicados en las Comunidades Autónomas de Madrid, Islas Baleares, Canarias y Cataluña: 35,02 euros.
- b) En desplazamientos a centros de trabajo ubicados en el resto de Comunidades Autónomas, Ceuta o Melilla: 23,35 euros.

5. Con independencia de lo previsto en el apartado anterior, los trabajadores desplazados tendrán derecho a seguir percibiendo los complementos de cantidad, calidad o puesto de trabajo de su puesto de trabajo de origen, siempre que no fueran incompatibles con los vinculados al puesto de destino. A tales efectos se consideran incompatibles aquellos complementos que se perciban por un mismo concepto o régimen de trabajo. En estos supuestos el trabajador podrá optar por percibir el complemento vinculado al puesto de origen o al de destino.

6. El trabajador percibirá además, previa justificación, los gastos que se produzcan con ocasión del desplazamiento de su familia y enseres al inicio y al final del mismo.

7. Cuando se trate de desplazamientos continuados de duración superior a tres meses e inferior a doce, el trabajador tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viajes, y siendo a cargo de la Empresa los gastos derivados del desplazamiento.

Los trabajadores que hayan optado por su adscripción definitiva a una unidad que tenga por objeto la realización de proyectos, obras o montajes tendrán derecho a una licencia retribuida de seis días laborables, contados desde el último día de trabajo en una obra y el primero de la obra siguiente.

8. La regulación prevista en el presente artículo deroga y deja sin efectos las normativas existentes en convenios, pactos o acuerdos de cualquier tipo sobre esta materia.

Artículo 66. *Permuta.*

Los trabajadores con destino en localidades distintas y pertenecientes al mismo grupo profesional podrán solicitar la permuta de sus respectivos puestos. La Empresa autorizará la permuta o la desestimarán mediante informe, que deberá ser emitido en un plazo no superior a quince días, y en el que se harán constar, en su caso, las causas que motivan la desestimación.

SECCIÓN II. CIRCULACIÓN DE TRABAJADORES

Artículo 67. *Noción y modalidades.*

1. Se entiende por circulación de trabajadores la situación en la que se encuentran aquellos trabajadores que, por decisión empresarial y en las condiciones previstas en el artículo siguiente, pasan a prestar servicios en una sociedad de Endesa distinta a la que es titular del contrato de trabajo.

2. La circulación de trabajadores entre las sociedades de Endesa podrá tener lugar entre empresas ubicadas en un mismo o distinto centro de trabajo y podrá efectuarse con o sin movilidad geográfica.

Artículo 68. *Régimen jurídico de aplicación.*

1. La circulación de trabajadores se regirá por las siguientes estipulaciones:

- a) La sociedad titular del contrato de trabajo mantendrá esta condición a todos los efectos.
- b) Se establecerá un mecanismo de puesta a disposición del trabajador por parte de la sociedad titular del contrato de trabajo a favor de la Empresa cesionaria de las incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio. La puesta a disposición podrá ser acompañada de una paralela delegación o transferencia a la Empresa beneficiaria de la misma de los correlativos poderes empresariales.
- c) La circulación de trabajadores requerirá la conformidad del trabajador afectado, siempre que lleve aparejada la necesidad de cambio de residencia del domicilio habitual.
- d) Al trabajador afectado se le aplicarán, en todo caso, las condiciones establecidas en el Convenio Marco de Endesa y se le respetarán aquellas condiciones más beneficiosas que a título personal viniera disfrutando según lo previsto en su Convenio de origen.
- e) La Empresa titular del contrato de trabajo mantendrá su responsabilidad frente al trabajador comisionado en orden a las obligaciones laborales, de seguridad social y estabilidad en el empleo sin perjuicio de que la Empresa cesionaria y Endesa, S.A., mantengan su responsabilidad solidaria.

2. Las disposiciones sobre movilidad geográfica establecidas en el presente Convenio serán de aplicación, en la modalidad que corresponda, a los trabajadores afectados por procesos de circulación entre empresas.

CAPÍTULO XI

Régimen económico

Artículo 69. *Estructura salarial.*

1. La estructura salarial comprende un salario base (SB), que se corresponde con la retribución fijada por unidad de tiempo, los complementos de calidad, cantidad o puesto de trabajo y los restantes conceptos retributivos expresamente previstos en el presente Convenio.

2. Cada uno de los Grupos Profesionales a los que se refiere el artículo 15 de este Convenio se ordena en diez niveles cuyo SB es el que figura en la tabla del Anexo 9.

3. Sin perjuicio de lo establecido en el número uno del presente artículo, la estructura salarial de los trabajadores en activo a la fecha de la firma del I Convenio Marco del Grupo Endesa se ajustará a lo previsto en los apartados 3 y 6 del artículo 19 del citado Convenio.

4. El Salario Base (SB) y, en su caso, el Salario Individual Reconocido (SIR) se distribuirán en doce pagas de igual importe más dos pagas extraordinarias, que se abonarán en los meses de junio y noviembre, en proporción al tiempo trabajado en el semestre inmediatamente anterior.

5. El Salario Real (SR) es la suma del Salario Base (SB) más los complementos de calidad, cantidad y puesto de trabajo, al que se añadirá, en caso de percibirlo, el SIR, los complementos fijos personales y la paga de eficiencia prevista en la Disposición Final Primera del presente Convenio.

Artículo 70. *Complementos de calidad, cantidad o puesto de trabajo.*

1. Los complementos por turnos, de carácter revalorizable, y que integrarán en todo caso las partidas correspondientes al plus de turno, compensación por festivos, descanso compensatorio por bocadillo o pausa y se retribuirán conforme a las cuantías que figuran en la tabla del Anexo 5.

2. Los complementos por retén, de carácter revalorizable, se retribuirán conforme a las cuantías que figuran en la tabla del Anexo 6.

3. El complemento por nocturnidad, de carácter revalorizable, y que integra la parte proporcional de las horas nocturnas correspondientes a los días de vacaciones, será el que figura en la tabla del Anexo 7.

Los trabajadores que en la actualidad perciban complemento personal por el exceso sobre el valor de la hora nocturna establecido en II Convenio Marco verán minorado dicho complemento personal en la cuantía que exceda del incremento general del Convenio para este concepto.

4. En los supuestos de cambio del régimen de trabajo que no se produzcan a petición del propio trabajador, y siempre que la estimación media anual de los complementos correspondientes al sistema de trabajo de origen sea superior a los previstos en el sistema de trabajo de destino se procederá del siguiente modo:

- a) Durante el primer año se mantendrá un complemento por la diferencia positiva existente en el momento de producirse el cambio.
- b) A partir del primer año dicho complemento irá decreciendo a razón de un 20% anual hasta su total desaparición transcurrido el quinto año.
- c) Las cantidades resultantes se harán efectivas mensualmente a prorrata del importe anual.

El régimen de incompatibilidad, compensación y absorción de los complementos a que se hace referencia en las letras anteriores anterior será el siguiente:

1.º La percepción del complemento será incompatible con la adscripción del trabajador beneficiario de la misma al sistema de trabajo cuya modificación lo originó. En este sentido, el complemento desaparecerá cuando el trabajador, antes del transcurso de los cinco años, vuelva a prestar servicios al régimen de trabajo cuyo cambio dio origen al mismo.

2.º Será compensable y absorbible con el importe que le pudiera corresponder al trabajador por su adscripción a otro sistema de trabajo con posterioridad a la asignación de la compensación. En este sentido, se recalculará su importe, siempre que, antes de su desaparición, el trabajador pase a prestar servicios en un régimen de trabajo distinto a que se tuvo en cuenta para su establecimiento.

3.º El Complemento será suprimido en los supuestos de traslado o modificación del sistema de trabajo que se produzcan a petición del trabajador afectado.

5. Se establece una gratificación excepcional por importe de 100 € para el personal de turno cerrado que trabaje en el turno de noche de los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero, así como para el personal en situación de retén en horario nocturno.

Los tratamientos considerados globalmente más favorables que los aquí pactados por el mismo concepto, seguirán aplicándose como condición más beneficiosa a título personal y con carácter no revalorizable hasta tanto sean igualados por lo previsto en este apartado.

Artículo 71. *Intervención.*

Las intervenciones del personal sujeto al régimen de retén del presente Convenio Colectivo Marco, se abonarán como tiempo de trabajo extraordinario de conformidad con las cuantías previstas en el Anexo 8.

Se exceptúan del apartado anterior los siguientes Acuerdos:

Acuerdo sobre régimen de trabajo de operación y mantenimiento para las terminales portuarias de la Línea de Negocio de Endesa Generación. 24.07.2007.

Acuerdo sobre régimen de trabajo de mantenimiento para centrales térmicas convencionales, diésel y ciclos combinados de la Línea de Negocio de Endesa Generación. 26.07.2006.

Acuerdo sobre Atención al Servicio de la Unidad de Producción Hidráulica SUR (UPH SUR) de Endesa Generación, SA. 06.05.2004.

Acuerdo sobre realización de retenes en Endesa Distribución Eléctrica, SL en el área de Ponferrada de 10 de enero de 2007.

Artículo 72. *Horas Extraordinarias.*

1. La Dirección de la Empresa y de la Representación Social convienen en la necesidad de reducir al mínimo imprescindible la realización de horas extraordinarias, mediante el establecimiento de herramientas y sistemas de organización del trabajo que posibiliten una mejora permanente de la eficiencia de la organización, respetando en todo caso la legislación vigente y en especial, lo dispuesto en el RD 1561/1995, de 21 de septiembre de 1995.

2. Sobre la base de lo anteriormente expuesto ambas partes acuerdan la aplicación de los siguientes criterios:

a) Horas extraordinarias habituales: supresión.

b) Horas de emergencia, que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes: teniendo en consideración de tales las que se produzcan como consecuencia de la reparación de averías o siniestros que puedan afectar o poner el peligro la prestación o calidad del servicio: realización.

c) Horas extraordinarias estructurales: con carácter general se consideran horas extraordinarias estructurales las necesarias para la cobertura de ausencias imprevistas u otras circunstancias de carácter estructural. En todo caso tendrán la consideración de horas estructurales y, por tanto serán de obligada realización por el personal afectado, las motivadas por alguna de las siguientes circunstancias:

Sustitución de personal de turno ante ausencias imprevistas motivadas por ausencia al trabajo, procesos de IT, permisos retribuidos o cualquier otra circunstancia no planificada con la debida antelación.

Las necesarias para cubrir períodos punta de producción.

3. La Empresa informará mensualmente, por centros de trabajo, a los comités, delegados de personal y delegados sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas en dicho centro de trabajo, especificando sus causas. Sobre la base de esa información, la Empresa y los representantes de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

4. El valor de las horas extraordinarias, para todos los trabajadores incluidos en el ámbito personal, será el que, para cada Grupo Profesional, figura en la tabla del Anexo 8.

5. El sistema de compensación de las horas extraordinarias será, a elección del trabajador, alguno de los indicados a continuación:

1.º Compensación por descanso: Si el trabajador optase por este sistema tendrá derecho a un descanso equivalente al doble de las horas extras realizadas.

Dicho descanso habrá de hacerse efectivo dentro de los doce meses siguientes a la realización de las horas extras que lo han generado. De no poder disfrutarse el descanso, dentro del plazo previsto, por causa no imputable al trabajador, éste podrá optar por el cobro de las horas extraordinarias realizadas al valor previsto en la tabla anterior para las horas extras (175%).

2.º Compensación mixta: económica y descanso: Si el trabajador optase por este sistema serán de aplicación las siguientes reglas:

a) En el mes siguiente a su realización se abonará la cantidad correspondiente al 75% (recargo) que figura en la tabla del Anexo 8.

b) Adicionalmente el trabajador tendrá derecho a un número de horas de descanso equivalente al de horas extraordinarias realizadas que deberán disfrutarse dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. De no poder disfrutarse el descanso compensatorio en el plazo previsto en el presente párrafo el trabajador podrá optar por cobrar la cuantía correspondiente al 100% (valor base) que figura en la tabla recogida en el Anexo 8.

3.º Compensación para el supuesto de realización de horas calificadas como de emergencia: El trabajador que realizase horas extraordinarias de emergencia o fuerza mayor podrá optar por el descanso de las mismas en las condiciones previstas en el apartado 5.1.º del presente artículo o por su abono, en el mes siguiente a su realización, al valor previsto en la tabla del Anexo 8 para la hora extraordinaria (175%).

CAPÍTULO XII

Protección social complementaria

Artículo 73. *Complemento a la prestación económica de la Seguridad Social por incapacidad temporal y maternidad.*

1. Sin perjuicio de lo establecido en la Disposición Adicional Séptima, en las situaciones de incapacidad temporal (IT) derivadas de enfermedad común y accidente no laboral, y durante el período comprendido desde el primer día a partir de la baja hasta el séptimo, ambos inclusive, de permanencia en tal situación, el trabajador percibirá el 92,5 por 100 del salario real (SR) y, desde el octavo día en adelante, el 100 por 100.

Durante la IT derivada de accidente de trabajo y enfermedad profesional, así como en los casos de maternidad y riesgo durante el embarazo y la lactancia, se percibirá el 100 por 100.

2. El Servicio de Prevención Mancomunado podrá proponer, y la Comisión de Participación y Control de la Gestión de la Actividad Preventiva determinará, medidas específicas para el control y disminución del absentismo.

Asimismo, dicho Servicio propondrá y la mencionada Comisión certificará anualmente, el porcentaje de absentismo por enfermedad común del conjunto de las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio, dando traslado del mismo, a la CNMC.

3. En función del porcentaje de absentismo por enfermedad común de cada año la empresa complementará la prestación de la seguridad social para las situaciones de IT por enfermedad común y accidente no laboral en los siguientes términos:

a) Si el índice de absentismo del año anterior es igual o inferior al 3% el trabajador percibirá desde el primer día de la baja el 100% de su salario real.

b) Si el índice de absentismo del año anterior es superior al 3% el trabajador percibirá durante el período comprendido entre el primer y el séptimo día de la baja, ambos inclusive, un 92,5% de su salario real y desde el octavo día en adelante el 100% del mismo.

4. En aquellos supuestos en que el trabajador, de conformidad con la normativa de Seguridad Social, no acreditase período de cotización suficiente para causar derecho a la prestación económica de la Seguridad Social o cuando ésta le fuera suspendida por la entidad gestora legalmente habilitada para ello, el complemento a abonar por la Empresa para garantizar las percepciones previstas, para cada supuesto, en el presente artículo, se calculará considerando que el trabajador percibe la prestación económica de la Seguridad Social que le hubiera correspondido de acreditar cotización suficiente o de no habersele suspendido la prestación.

5. La empresa continuará abonando el complemento a que hace referencia el presente artículo, durante el tiempo que trascurra entre la baja en la Seguridad Social por agotamiento del plazo máximo establecido con carácter ordinario (12 meses) ó prorrogado (18 meses) y la resolución que dicte sobre la posible declaración de incapacidad permanente del trabajador.

En el supuesto que al trabajador le fuera reconocida una incapacidad permanente en cualquiera de sus grados se procederá a regularizar la situación económica desde la fecha de efectos de dicho reconocimiento, debiendo el trabajador proceder a la devolución de la diferencia entre el complemento abonado y el que, en su caso, le corresponda desde la situación de incapacidad.

Artículo 74. *Reingreso de incapacitados.*

1. Los incapacitados permanentes absolutos o afectados de gran invalidez, cualquiera que sea su causa, que hubieren sido declarados aptos de nuevo para el trabajo, tendrán derecho a que se les reingrese al puesto de trabajo que, con carácter normal, desempeñaban al tiempo de la baja, salvo en el supuesto de que hubieren cumplido la edad de jubilación, con derecho a la correspondiente pensión, debiendo solicitar el reingreso dentro del mes siguiente a la declaración de aptitud y estando obligada la Empresa a que el reingreso se produzca dentro de los quince días siguientes.

A los supuestos de revisión de las situaciones de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez que dieran lugar a la calificación de las mismas en el grado de total, le será de aplicación lo dispuesto en el número siguiente.

2. Los trabajadores que hubieren cesado en la Empresa por haber quedado incursos en una incapacidad permanente, cualquiera que sea su causa, cuando experimenten una recuperación funcional para desempeñar un puesto de trabajo distinto al que venían desempeñando con anterioridad a la baja, tendrán preferencia absoluta para su readmisión en la primera vacante que se produzca que sea acorde con la función que puedan realizar con arreglo a sus condiciones físicas e intelectuales, sea cual fuere su edad al producirse la recuperación, a condición de que en tal fecha no tengan derecho a la pensión de jubilación y de que el trabajo a realizar no represente un riesgo para su vida o salud.

3. Los incapacitados a que se refiere el párrafo primero del número uno del presente artículo tendrán derecho a acceder directamente a las plazas de que se trate, computándose así mismo la antigüedad ya madurada en la Empresa con anterioridad a la fecha de la baja.

Artículo 75. *Planes de pensiones.*

1. El 1 de enero de 2005 entró en vigor el Plan de Pensiones de los Empleados del Grupo Endesa, culminando, en consecuencia, el objetivo establecido en la Disposición Adicional Segunda y en el correspondiente Anexo del Segundo Acuerdo Complementario de los procesos de Reordenación Societaria y Reorganización Empresarial del Grupo Endesa, donde se convino la necesidad de establecer un único Plan de Pensiones para todas las Empresas del Grupo Endesa.

2. Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo coinciden en que el Sistema de Previsión Social Complementaria de Endesa debe ajustar su contenido y su funcionamiento a los principios siguientes:

- Estabilidad: La propia naturaleza de la materia hace necesaria la permanencia en el tiempo de los Sistemas de Previsión Social Complementaria.
- Deducibilidad: El coste empresarial en materia de Previsión Social Complementaria es un coste laboral a todos los efectos y como tal debe considerarse.
- Contributividad: En reconocimiento de la importancia de esta materia, la Empresa asume un compromiso adicional de aportación al objeto de complementar las aportaciones al Sistema de Previsión Social Complementaria de los trabajadores que muestran un interés por el mismo.

3. En atención a lo expuesto en los números precedentes, ambas partes acuerdan el mantenimiento del «Plan de Fomento Conjunto de la Previsión Social Complementaria», cuya descripción y funcionamiento vienen recogidos en el Anexo 4 del III Convenio Colectivo Marco de Endesa.

4. El presente artículo y el Anexo 6 del II Convenio Colectivo Marco de Grupo Endesa tendrán una vigencia, independiente del resto del articulado del Convenio, hasta el 31 de diciembre de 2020, momento a partir del cual el «Plan de Fomento Conjunto de la Previsión Social Complementaria» se prorrogará automáticamente por períodos coincidentes con la duración del Convenio vigente en dicho momento, salvo denuncia expresa del mismo, e independiente de la del Convenio, con 6 meses de antelación a la finalización del plazo inicial o de la prórroga correspondiente.

5. En todo caso, una vez denunciado el Sistema de Previsión Social Complementaria, su renegociación deberá ajustarse a los mismos principios orientadores de su establecimiento, recogidos en el presente artículo del Convenio.

CAPÍTULO XIII

Beneficios sociales

Artículo 76. *Suministro de energía eléctrica.*

1. El personal de las Empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio, disfrutará, dentro del Estado Español, de la tarifa eléctrica de empleado en su primera y/o segunda vivienda, para alumbrado y uso doméstico exclusivos del trabajador y de los familiares a su cargo o ascendientes que con él convivan, con un tope de 15.000 kw/h anuales para ambas, al precio de 0,000901 €/kwh.

2. Sin perjuicio de lo previsto en el punto anterior, el derecho al suministro de energía eléctrica, en los términos en los que el mismo esté previsto en norma, Convenio Colectivo o pacto que resulte de aplicación y con el carácter que se establece en el punto 7 de este artículo, seguirá en vigor para los trabajadores, activos y pasivos, que lo vinieran disfrutando a la firma del I Convenio Marco.

3. El exceso de consumo sobre el cupo máximo anual previsto, se facturará al precio fijado en el Acuerdo Previo de Valoración que se encuentre vigente en cada momento a efectos de valoración de la tarifa como salario en especie.

4. El coste del exceso de consumo a que hace referencia el párrafo anterior será descontado en la nómina del mes siguiente a aquel en que se produjera el mismo, siempre que el trabajador no comunique a la Empresa otro procedimiento de pago.

5. De acuerdo con el art. 26 del Estatuto de los Trabajadores, serán de cuenta del empleado las cargas fiscales derivadas del mencionado suministro.

6. Cada trabajador tendrá derecho a la contratación, dentro del cupo máximo anual, de la potencia que estime adecuada a sus necesidades.

7. A efectos del disfrute de este derecho, ambas partes reconocen que se trata de un salario en especie de carácter individual.

Artículo 77. *Fondo de anticipos y créditos para vivienda.*

La cuantía del fondo para anticipos y créditos para vivienda (Fancrevi), incluyendo el capital vivo a la fecha de la firma del presente Convenio, será:

Año 2008: 29 millones de euros; año 2009: 29,5 millones de euros; año 2010: 30 millones de euros; año 2011: 30,5 millones de euros; año 2012: 31 millones de euros.

Artículo 78. *Prestaciones del Fondo: Anticipos.*

Con cargo al Fancrevi, los trabajadores en activo podrán solicitar anticipos en los términos y cuantías siguientes:

- Los trabajadores de plantilla podrán solicitar un anticipo de hasta 17.000 euros a devolver en un plazo máximo de 36 mensualidades. Para el personal eventual los límites del anticipo y los plazos de devolución estarán en proporción a la duración del contrato.
- Las causas justificadas que posibilitan la concesión de estos anticipos y el orden de preferencia serán las fijadas en la Comisión encargada de la administración y gestión del fondo.
- No se podrá solicitar un nuevo anticipo hasta que hallan transcurrido 24 meses de la amortización del último concedido.
- No se podrán conceder anticipos por motivos de enfermedad para aquel personal que tenga dicha contingencia protegida o subvencionada por la Empresa, con algún seguro de asistencia sanitaria de carácter privado.

Artículo 79. *Prestaciones del Fondo: créditos para vivienda.*

1. Los trabajadores de plantilla que no hubieran disfrutado de este beneficio con anterioridad en su Empresa actual o en cualquiera de las Empresas de origen y a través de sus distintas modalidades, podrán solicitar un crédito, sin intereses y por una sola vez, para la compra y/o ampliación de la vivienda habitual por una cuantía de hasta 30.000 euros a devolver en un plazo máximo de 72 mensualidades.

2. Este crédito para adquisición de vivienda es individual. No obstante y en caso de que ambos cónyuges trabajen en las empresas incluidas en el ámbito funcional del Convenio Marco, sólo uno de ellos podrá hacer uso del mismo.

3. Una vez que se haya amortizado el crédito para vivienda no se podrá solicitar el Anticipo a que se hace referencia en el artículo anterior hasta transcurridos 48 meses de haber amortizado aquel.

Artículo 80. *Reglas comunes de aplicación a las prestaciones del Fondo.*

1. El régimen de concesión de Anticipos y Créditos para vivienda, con el límite del fondo existente en cada momento, así como los requisitos necesarios para acceder a los mismos serán los establecidos en el seno de la Comisión de Beneficios Sociales.

2. El fondo se administrará por la Comisión de Beneficios Sociales a través de un sistema de lista única.

3. De conformidad con la legislación vigente y dado el carácter de retribución en especie de los beneficios regulados en este artículo, serán de cargo de los trabajadores beneficiarios todas las cargas fiscales asociadas a los mismos.

4. Los anticipos y créditos de cualquier naturaleza concedidos a la fecha de la firma del presente Convenio se mantendrán en sus mismas condiciones hasta su total amortización.

5. El régimen de anticipos y créditos previstos en los artículos anteriores deroga y deja sin efecto todos los existentes en los Acuerdos o Convenios de origen ya retribuyan esos mismos conceptos o cualesquiera otros de análoga naturaleza.

CAPÍTULO XIV

Dietas y gastos de desplazamientoArtículo 81. *Dietas.*

1. A partir de la firma del presente Convenio y sin perjuicio de lo establecido en la Disposición Transitoria Segunda, el personal que, en comisión de servicio previamente autorizada, se desplace de la localidad donde está establecido su centro de trabajo, percibirá las siguientes dietas:

Desayuno: 4,67 euros.
Una comida/ cena: 24,52 euros.

2. Las condiciones para el devengo de estos importes serán las que rijan en la norma aplicable en cada ámbito de prestación de servicios.

3. En ningún caso se devengarán los importes anteriormente indicados cuando el coste del servicio haya sido asumido por la Empresa por medio de invitación o inclusión con el alojamiento.

4. El alojamiento y/o el desayuno será contratado por la Empresa a su cargo, en hoteles de 3 estrellas o, a su criterio, en otros de categoría superior con los que tenga establecido concierto, y en la forma en que se establezca por aquella.

5. El personal que por razones de servicio tenga que realizar trabajos extraordinarios prolongando o adelantando su jornada ordinaria de trabajo y por tal motivo no pueda efectuar el desayuno, almuerzo o cena, percibirá el importe de las dietas que se contemplan en el presente artículo.

Este abono será incompatible con la percepción de la dieta por motivo de desplazamiento y deroga todos aquellos complementos regulados en los Convenios o Acuerdos de origen que retribuyan el mismo concepto.

Artículo 82. *Kilometraje.*

1. A partir de la firma del presente Convenio, el precio del kilómetro por desplazamiento realizado en comisión de servicio o trabajos extraordinarios con vehículo propio se fija en 30 céntimos de euro.

2. Los empleados incorporados con anterioridad a la firma del I Convenio Marco que, por aplicación del convenio de origen, perciban un valor superior al fijado en el número anterior lo seguirán percibiendo, sin revalorizaciones anuales, hasta que ambos precios se igualen.

CAPÍTULO XV

Acción sindicalArtículo 83. *Principios generales.*

1. Las partes firmantes del presente Convenio manifiestan su voluntad de arbitrar en Endesa, S.A. y sus empresas, un sistema de relaciones laborales articulado en torno a los tres siguientes principios: a) participación de los trabajadores en las cuestiones de interés laboral a través de sus órganos de representación; b) responsabilidad social de las empresas integradas Endesa y c) resolución de los conflictos laborales a través de un diálogo y una negociación permanentes entre la Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores.

2. A tales efectos, la Dirección de la Empresa reconoce a las representaciones unitaria y sindical de los trabajadores las funciones que le son propias para la ordenación, regulación, administración y desarrollo del sistema de relaciones laborales en Endesa.

3. Dentro de este marco general de actuación, las relaciones entre las representaciones de la Dirección de la Empresa y de los Trabajadores se regirán por los principios de buena fe y respeto mutuo, reconociéndose ambas partes como interlocutores válidos.

4. De conformidad con lo previsto en los apartados anteriores, y sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación vigente, se atribuye la condición de interlocutores válidos, en cada uno de sus respectivos ámbitos, a:

- a) Las Secciones Sindicales legalmente constituidas.
- b) Los Delegados Sindicales.
- c) Las Comisiones de ámbito Estatal.
- d) Las Comisiones Territoriales de Gestión de Recursos Humanos.
- e) Los Comités de Empresa, de Centro de Trabajo o de Centros Agrupados, los Delegados de Personal y los Delegados de Prevención.

5. Los órganos de representación de los trabajadores mencionados en el apartado anterior tendrán las competencias, ejercerán las funciones y disfrutarán de las garantías establecidas en la legislación vigente y en el presente Convenio.

6. Las partes firmantes del presente Convenio manifiestan su firme voluntad de regular el ejercicio de la acción sindical a través de una norma homogénea que garantice, sin perjuicio del necesario control empresarial y en los términos previstos en la legislación vigente y en el

presente Convenio, el pleno y libre ejercicio de la acción sindical por parte de los representantes unitarios y sindicales de los trabajadores.

A tal efecto, la Dirección de la Empresa y la Representación Social, dentro de los treinta días siguientes a la firma del presente Convenio, constituirán un equipo de trabajo para que presente a la Comisión de Seguimiento e Interpretación una propuesta de acuerdo de regulación del ejercicio de la Acción Sindical en el conjunto de las Empresas de Endesa. Ambas partes asumen el compromiso de concluir un acuerdo en esta materia en el plazo máximo de seis meses a contar desde la firma del presente Convenio.

La mencionada propuesta de Acuerdo habrá de tomar como base los siguientes principios:

- a) Homogeneización de las condiciones de ejercicio de la acción sindical en todas las Empresas y Territorios.
- b) Suficiencia económica y de recursos para garantizar el libre ejercicio de la acción sindical en los términos legal o convencionalmente previstos.
- c) Autogestión responsable y eficiente por parte de las Secciones Sindicales de los recursos asignados.
- d) Ejercicio de la acción sindical en la Empresa dentro del crédito horario pactado en el presente Convenio y en los términos previstos en el mismo.

7. La representación especializada en materia de prevención de riesgos laborales se instrumentará de conformidad con lo previsto en el Capítulo XVII del presente Convenio.

Artículo 84. *Secciones Sindicales.*

1. La Dirección de la Empresa reconoce a las Secciones Sindicales de los Sindicatos debidamente constituidos en Endesa y en sus empresas como sujetos especialmente privilegiados para el ejercicio de las funciones de participación y representación de los intereses de los trabajadores así como la función de interlocución social.

2. Con fundamento en esta especial consideración y de conformidad con la legislación vigente, la Empresa:

- a) Respetará el derecho de los trabajadores a sindicarse libremente y el de los Sindicatos a constituir Secciones Sindicales de acuerdo con lo establecido en sus estatutos;
- b) No supeditará el empleo de ningún trabajador a su situación afiliativa ni le perjudicará de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

3. Las Secciones Sindicales debidamente constituidas en las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio tendrán los derechos establecidos en el art. 8 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS), que se ejercerán en los términos y condiciones legales.

4. Las Secciones Sindicales de los sindicatos que cuenten, al menos, con el 10 por 100 de los Delegados de Personal y miembros de los Comités de Empresa en el conjunto de las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio podrán ejercer, adicionalmente, los siguientes derechos:

- a) Utilizar los sistemas de comunicación de uso habitual en la Empresa al objeto de remitir información a sus afiliados, en los términos que se regule en el Capítulo XVIII.
- b) Disponer, en aquellos centros de trabajo de más de 150 trabajadores en los que cuenten con representación, de un local adecuado dotado de los medios de comunicación telefónica, informática y ofimática de uso habitual en la Empresa así como de mobiliario suficiente con vistas al desempeño de sus actividades.

No obstante, aquellos centros de trabajo de menos de 150 trabajadores que dispongan en la actualidad de locales sindicales seguirán conservando los mismos.

- c) Acumular el crédito horario en los términos previstos en el presente Convenio.
- d) Solicitar de las empresas que efectúen el descuento en nómina y el correspondiente ingreso en la cuenta indicada por cada Sindicato, de las cuotas sindicales de aquellos trabajadores afiliados que así lo autoricen expresamente.

La Empresa llevará a cabo las antedichas detracciones y los correspondientes ingresos hasta recibir comunicación de los trabajadores en contrario.

e) Recibir de la Empresa con carácter mensual información sobre los descuentos en nómina de las cuotas sindicales de los trabajadores afiliados que lo soliciten, con indicación de las transferencias efectuadas de dichas cuotas y las altas y bajas comunicadas.

f) Recibir de la Empresa cuanta información sea necesaria para el correcto ejercicio de sus funciones, siendo facultad de aquella la determinación del nivel de detalle de la respuesta en razón del grado de reserva que exijan los temas planteados. Las Secciones Sindicales deberán guardar

sigilo profesional sobre los datos informados, en los términos legalmente establecidos.

g) Ser informados por la Empresa de la apertura de expediente sancionador a alguno de sus afiliados, en los términos previstos en la normativa reguladora del régimen disciplinario que se contiene en el presente Convenio.

5. Con independencia de lo prevenido en el apartado anterior, las Secciones Sindicales que acrediten un índice de audiencia electoral igual o superior al 10 por 100 en el conjunto de las Empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio Marco tendrán derecho a:

a) Disponer de un crédito horario adicional equivalente al número que resulte de multiplicar por 8 el total de sus Delegados de Personal y miembros de los Comités de Empresa.

Con dichas horas se conformará una bolsa que cada Sección Sindical administrará en función de sus necesidades y de conformidad con los principios recogidos en el presente Convenio, pudiendo servir, previa comunicación a la Dirección de la Empresa, para que determinados Delegados dediquen su jornada de trabajo, de manera total o parcial, a la actividad sindical en las Empresas de Endesa.

b) Mantener una interlocución a nivel nacional con la alta dirección de Endesa en los términos previstos en el protocolo de 25 de enero de 2002.

6. Los trabajadores en activo que ostenten un cargo sindical de relevancia a nivel provincial o superior y que exceda del ámbito funcional del presente Convenio, tendrán derecho a obtener la situación de excedencia forzosa con reserva de su puesto de trabajo. El tiempo máximo de excedencia será el de la duración del ejercicio del cargo que la origina. En el plazo de un mes a contar desde la finalización del mismo, los trabajadores deberán solicitar su reincorporación en la Empresa debiéndose materializar ésta en el plazo máximo de 15 días contados a partir de la recepción de la solicitud de ingreso.

Artículo 85. *Delegados Sindicales: definición y tipología.*

1. Las Secciones Sindicales que se constituyan por los trabajadores afiliados a los Sindicatos con audiencia electoral en las empresas incluidas en el ámbito funcional de aplicación del presente Convenio estarán representadas, a todos los efectos, por Delegados Sindicales elegidos por y entre sus afiliados en los términos y con las condiciones establecidas en este Capítulo y en las normas legales de aplicación.

2. En atención a la estructura organizativa de las Empresas y al modelo de participación sindical que se establece en el Capítulo XVI del presente Convenio, los ámbitos de actuación de los Delegados Sindicales serán los cuatro siguientes: Estatal, Comunidad Autónoma o Territorio, Línea de Negocio o Empresa y Centro de Trabajo.

Artículo 86. *Delegados Sindicales Estatales.*

1. Los Delegados Estatales ejercerán sus competencias en relación con todas aquellas cuestiones que, dentro del contenido de la actividad sindical, excedan del ámbito de una Línea de Negocio o de los ámbitos territoriales previstos en el artículo 88.

2. Tendrán derecho a nombrar Delegados Estatales, aquellas Secciones Sindicales que acrediten un índice de audiencia electoral igual o superior al 10 por 100 en el conjunto de las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio.

3. El número máximo de Delegados Estatales será de doce, repartidos en proporción a la representatividad ostentada por las Secciones Sindicales que acrediten la audiencia electoral mencionada en el apartado anterior.

4. Los Delegados Estatales deberán ostentar, además, la condición de Delegados Sindicales de Comunidad Autónoma o Territorio o de representantes unitarios de los trabajadores.

5. Los Delegados Estatales podrán dedicar el total de su jornada a la actividad sindical dentro de Endesa. Las horas empleadas en el ejercicio de sus funciones de representación que excedan de las que les corresponda por aplicación de lo dispuesto en la legislación vigente serán a cargo de la bolsa de horas prevista en el artículo 84.5 del presente Convenio.

Artículo 87. *Delegados de Línea de Negocio o Empresa.*

1. Dentro del número máximo de Delegados que corresponda a cada Sección Sindical por aplicación de lo previsto en el artículo anterior, las Secciones Sindicales que acrediten un índice de audiencia electoral igual o superior al 10 por 100 en el ámbito de una concreta Línea de Negocio o Empresa tendrán derecho a nombrar Delegados Sindicales con competencia en dicho ámbito.

2. El número máximo de Delegados Sindicales de Línea de Negocio será de ocho para aquellas que cuenten con una plantilla igual o superior a 3.000 trabajadores y de seis para las que no alcancen ese número.

3. Los Delegados Sindicales de Línea de Negocio deberán ostentar la condición de Delegados Sindicales de Comunidad Autónoma o de representantes unitarios de los trabajadores.

Artículo 88. *Delegados Sindicales de Comunidad Autónoma o de Territorio.*

1. Las Secciones Sindicales que acrediten un índice de audiencia electoral igual o superior al 10 por 100 de los Delegados de Personal y miembros de los Comités de Empresa en el conjunto de las Empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio y en el ámbito geográfico correspondiente, podrán designar Delegados Sindicales territoriales o de Comunidad Autónoma.

2. La designación de Delegados Sindicales territoriales se efectuará de conformidad con las siguientes reglas:

a) El nombramiento se realizará en las Comunidades Autónomas o Territorios que se indican seguidamente, en número similar al de la escala prevista en el art. 10.2 de la LOLS.

b) A los efectos del cómputo del número de trabajadores, se tendrán en cuenta todos los que presten servicios en cada uno de los ámbitos territoriales considerados y en el conjunto de las Empresas incluidas en el ámbito funcional del Convenio.

Ámbito territorial	Censo	Número de delegados			
		UGT	CCOO	ASIE	Otros
Andalucía-Extremadura	3.201	3	3	3	-
Cataluña	2.687	3	3	-	-
Aragón	921	2	2	-	-
Madrid	1.381	2	2	2	-
Castilla y León	347	1	1	1	-
Baleares	1.159	2	2	2	-
Canarias	1.229	2	2	2	-
Galicia	577	1	1	-	-
Total		16	16	10	-

c) La plantilla a considerar a efectos de aplicación de la escala prevista en el artículo 10.2 de la LOLS será la existente al inicio de cada mandato. La adecuación del número de representantes a la plantilla real se producirá una vez celebradas las elecciones sindicales, permaneciendo inalterada durante la duración del mandato que deriva de las mismas.

Las Secciones Sindicales que acrediten, en el conjunto de las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio, un índice de audiencia electoral igual o superior al 10 por 100 podrán nombrar 64 Delegados Sindicales más. El nombramiento de estos 64 Delegados Sindicales adicionales se realizará en proporción a su representatividad.

Artículo 89. *Delegados Sindicales de Centro de Trabajo.*

1. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 10.2 de la LOLS, en los centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, las Secciones Sindicales de los Sindicatos que, teniendo implantación en dicho centro de trabajo, no alcancen la representatividad necesaria para el nombramiento de Delegados Sindicales Estatales o de Territorio, podrán nombrar Delegados Sindicales de Centro de Trabajo.

2. La plantilla a considerar, a efectos de aplicación de la escala prevista en el artículo 10.2 de la LOLS, será la existente al inicio de cada mandato. La adecuación del número de representantes a la plantilla real se producirá una vez celebradas las elecciones sindicales, permaneciendo inalterada durante la duración del mandato que deriva de las mismas.

Artículo 90. *Funciones, derechos y garantías de los Delegados Sindicales.*

1. Los Delegados Sindicales elegidos de conformidad con lo previsto en el presente Convenio, debidamente acreditados ante la Empresa, ostentan la representación y defensa de los intereses del Sindicato al que representan así como la de los afiliados al mismo, sirviendo de instrumento de comunicación entre su Organización Sindical y la Dirección de la empresa.

2. Para el correcto ejercicio de sus funciones, los Delegados Sindicales tendrán los siguientes derechos:

a) Asistir a las reuniones de los Comités de Empresa y a las de los Comités de Seguridad y Salud, con voz y sin voto. Para el ejercicio de este derecho, cada una de las Secciones Sindicales con implantación en el

ámbito correspondiente podrá estar representada en las reuniones de los órganos anteriormente indicados, por un mínimo de un Delegado Sindical y hasta un máximo de tres Delegados Sindicales; en función de la representatividad sindical.

b) Acceder a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición de los miembros de los Comités de Empresa, quedando obligados a guardar el debido sigilo profesional en los términos y en las materias legalmente establecidas. Adicionalmente, tendrán derecho a recibir información sobre las materias siguientes:

- 1.º Modelo o modelos de contrato.
- 2.º Planes de mejora de la productividad.
- 3.º Número de horas extraordinarias realizadas, con periodicidad mensual.
- 4.º Estudios sobre la organización de la empresa con incidencia en el volumen de empleo.

c) Ser oídos por la empresa, previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores, en general, y a los afiliados de su sindicato, en particular, especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

d) Ejercer, dentro de su ámbito de representación, el derecho de consulta en los términos, materias y condiciones legal o convencionalmente establecidos.

Cuando dicho derecho esté reconocido en favor de la representación unitaria, se podrá ejercer alternativamente por cualquiera de las dos representaciones.

e) Utilizar el correo electrónico interior de la empresa y los demás medios de comunicación en los términos regulados en el presente Convenio.

f) Acceder, previa acreditación personal por la empresa, a las instalaciones existentes en el ámbito territorial sobre el que ejerzan sus competencias.

g) Mantener reuniones con sus representados sin alterar el normal desenvolvimiento de la actividad productiva. El ejercicio de este derecho dentro de las instalaciones de la empresa requerirá previa comunicación a ésta.

h) Disponer de un crédito horario de 40 horas mensuales, pudiendo acumularse las mismas en los términos previstos en el presente Convenio.

Los Delegados Sindicales que compatibilicen su cargo con el de Delegados de Personal o miembros de los Comités de Empresa, disfrutarán acumuladamente de los créditos horarios que le correspondan en base a su doble mandato.

i) Cualesquiera otros previstos en la normativa legal o convencional vigente en cada momento.

3. Los Delegados Sindicales que no ostenten la condición de representante unitario tendrán las mismas garantías establecidas legalmente para ellos.

Artículo 91. *Información a la Representación Social en materia de subcontratación.*

1. Objeto de la información: La obligación de información se concreta en aquellos contratos que se celebren con contratistas para prestar servicios, con personal de la contratista o subcontratista, en centros de trabajo de Endesa. Se excluyen pues los contratos de suministro y aquellos otros en los que la contrata no ejerza su actividad en los centros de trabajo de la empresa principal.

2. Contenido de la información: La Empresa contratante informará trimestralmente a la Representación Social de las siguientes cuestiones:

- 1.º Del objeto del contrato, esto es, de los trabajos a realizar por la contratista incluyendo la duración estimada de los mismos.
- 2.º Del número estimado y de las características profesionales de trabajadores que van a prestar servicios en el centro de trabajo de la empresa principal.
- 3.º Del certificado de la Seguridad Social de acredite que la empresa contratista se encuentra al corriente de los pagos de Seguridad Social.
- 4.º De la formación recibida por los trabajadores en materia de Prevención de Riesgos Laborales.
- 5.º Del acta de coordinación de actividades entre las empresas que vayan a prestar servicios en el mismo centro de trabajo.

3. Tiempo y lugar de presentación de la información: La información a que hace referencia el número anterior se entregará, por la Dirección de la Empresa a la Representación Social (Comité de Empresa o Delegados de Personal) existente o con competencia directa, en el ámbito en que se van a realizar los trabajos contratados.

4. Acreditación de solvencia de la Empresa Contratista y de la calidad de los trabajos realizados:

a) A los efectos aquí previstos, la acreditación de solvencia de las empresas contratistas se realizara a través de la correspondiente certifi-

cación empresarial de estar al corriente de los pagos a la Seguridad Social y a los trabajadores contratados.

b) La acreditación relativa a la calidad de los trabajos realizados se realizará mediante certificado de la empresa principal en el que conste la adecuación o inadecuación entre el trabajo realizado y el contratado.

5. Información adicional sobre accidentes de trabajo: Con carácter adicional a la información prevista en el punto 2 del presente artículo se informará, al Comité de Seguridad y Salud Laboral del Centro de Trabajo, de cualquier accidente o incidente grave que pudieran sufrir los trabajadores de la contrata durante la prestación de servicios contratada.

Artículo 92. *Acumulación de crédito horario.*

Los Delegados Sindicales, Delegados de Personal y miembros de los Comités de Empresa podrán acumular trimestralmente las horas o traspasar horas de unos representantes a otros con las siguientes condiciones:

a) La acumulación de las horas podrá efectuarse a favor de uno o de varios representantes, pudiendo llegar a la total liberación de alguno o algunos de ellos.

b) La acumulación tendrá efectos dentro del trimestre natural en el que se produzca el excedente del crédito horario. No obstante las horas no utilizadas en un trimestre podrán disfrutarse en los meses sucesivos, siempre que el número de horas aplicadas a un trimestre no supere el doble de las que le corresponderían por aplicación de la regla general.

c) La acumulación del crédito horario correspondiente a los Delegados Sindicales habrá de efectuarse entre los Delegados Sindicales de una misma Comunidad Autónoma o Territorio.

d) La acumulación de crédito horario entre la Representación Unitaria (Delegados de Personal o miembros de los Comités de Empresa) y Representación Sindical (Delegados Sindicales), podrá producirse entre los miembros de un mismo órgano de representación o entre miembros de distintos órganos de representación que sean de la misma Línea de Negocio y ámbito territorial. Los ámbitos territoriales a considerar a estos efectos son los que se relacionan en el artículo 88 del presente Convenio Colectivo.

e) Las Secciones Sindicales que pretendan acumular las horas de sus Delegados deberán comunicarlo, con la suficiente antelación, a la Dirección de Relaciones Laborales de Endesa S.A., indicando en que términos se produce la acumulación y a qué Delegados afecta.

Artículo 93. *Utilización de los medios informáticos de información y comunicación.*

1. En el ejercicio de sus funciones, los órganos de representación unitaria y sindical podrán hacer uso de las herramientas informáticas puestas a su disposición de conformidad con lo previsto en el presente artículo y con los límites de capacidad y extensión que los gestores del sistema establezcan en cada momento, de acuerdo con el desarrollo y el protocolo informático existente en la empresa.

2. Cuando las Secciones Sindicales o los Comités de Empresa dispongan de ordenadores y conexiones de red adecuadas, la utilización del correo electrónico para comunicarse con sus afiliados o representados, se producirá siempre desde los ordenadores asignados a las mismas, sin que se pueda utilizar a estos efectos el ordenador existente en el puesto de trabajo. En los supuestos en que no existan Secciones Sindicales o Comités de Empresa o que los mismos no dispongan de los medios técnicos adecuados, los representantes de los trabajadores podrán utilizar los ordenadores que les fueran asignados en sus puestos de trabajo.

3. El uso del correo electrónico se producirá en todo caso dentro del crédito horario del representante y siguiendo la normativa interna establecida por la empresa.

4. Los miembros de los Comités de Empresa y los Delegados Sindicales con implantación en los mismos podrán acceder a Internet a través de los recursos informáticos habilitados por la Empresa en el local del Comité de empresa y/o de las Secciones Sindicales, dentro del crédito horario que tengan asignado y siguiendo la normativa interna y las restricciones establecidas por la Compañía para el acceso y utilización de esta herramienta.

5. Para cualquier uso excepcional de estas herramientas, deberá solicitarse autorización previa del responsable de la unidad de Recursos Humanos correspondiente.

Artículo 94. *Comités de Empresa de Centros de Trabajo y Centros Agrupados y Delegados de Personal.*

1. Los miembros de los Comités de Empresa de Centros de Trabajo y Centros Agrupados, así como, los Delegados de Personal serán elegidos y revocados por los trabajadores de acuerdo con las disposiciones vigentes en la materia.

2. Los Comités de Empresa de Centros de Trabajo o de Centros Agrupados, como órganos colectivos de representación, y los Delegados de Personal ejercerán sus funciones en los términos y con las condiciones establecidas en la legislación vigente, en el presente Convenio Colectivo y demás normas de aplicación.

3. Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por la legislación vigente, los Comités de Empresa y Delegados de Personal quedan facultados para solicitar de la Dirección de la Empresa cuanta información sea necesaria para el correcto ejercicio de sus funciones, siendo facultad de aquella la determinación del nivel de detalle de la respuesta en razón del grado de reserva que exijan los temas planteados. La representación social deberá guardar sigilo profesional sobre los datos informados, en los términos legalmente establecidos. A tal efecto se reconoce a los Comités de Empresa y a los Delegados de Personal el derecho a ser informados previamente a su ejecución por la empresa en los casos de:

- a) Planes de formación profesional en la empresa, a través de la correspondiente Comisión de Formación.
- b) No superación de los períodos de prueba, tanto en el caso de nuevo ingreso, como en los supuestos de ascensos.
- c) Cambio de puestos de trabajo por necesidades del servicio y permutas.
- d) Recolocación del personal con capacidad disminuida para el trabajo, en las condiciones que se señalan en el presente Convenio de Grupo.
- e) Desplazamientos en comisión de servicio, cuando éstos tengan un carácter de permanencia.
- f) Sanciones por faltas graves y muy graves y despidos de los trabajadores.
- g) Establecimiento y modificación de jornada de trabajo, horarios de trabajo, reducción de jornada y calendarios de turno.
- h) Integración en la Empresa de colectivos procedentes de otras empresas.
- i) Acuerdos de la Empresa con otras empresas o instituciones que afecten al volumen de empleo, a la formación del personal o cuando tengan incidencia en las relaciones laborales.
- j) El modelo o modelos de contratos de trabajo que habitualmente utilice la Empresa.
- k) Con periodicidad mensual, el número de horas extraordinarias realizadas.
- l) Previamente a su ejecución, los estudios organizativos que pudieran afectar al volumen de empleo.

4. En defecto de previsión legal o contractual y en aquellos supuestos en los que esté previsto el derecho de audiencia previa, éste deberá ser ejercitado en el plazo de cinco días hábiles, contados a partir del día siguiente a aquel en que tenga lugar la recepción por el órgano de representación de la correspondiente comunicación de la empresa. Transcurrido dicho plazo, sin recibirse contestación por parte del Comité de Empresa o Delegados del Personal, se entenderá cumplimentado el trámite.

5. En el ejercicio de su mandato representativo, los miembros de los Comités de Empresa y los Delegados de Personal disfrutarán de las garantías legalmente establecidas en los artículos 68 y concordantes del ET, complementadas con lo previsto en los apartados siguientes:

- a) La Dirección de la Empresa pondrá a disposición de los Comités los tablones de anuncios que sean necesarios. Asimismo y siempre que las características del centro lo permitan, la Dirección de la Empresa facilitará el uso de un local adecuado en el que puedan realizar sus actividades y relacionarse con sus representados. En los centros de trabajo donde presten servicio varias Empresas de las contenidas en el ámbito funcional del presente Convenio y existan asimismo varios Comités de Empresa o Comités de Empresa y Delegados de Personal, el local que, en su caso, se habilite será de utilización conjunta por todos los Comités y Delegados de Personal. A tal efecto, se arbitrarán los medios necesarios para que cada órgano de representación pueda guardar o archivar su documentación con independencia de la de los demás.
- b) A los Comités de Empresa y Delegados de Personal les serán de aplicación las normas previstas en los artículos 92 y 93 del presente Convenio relativos, respectivamente, a la acumulación del crédito horario y a la utilización de los medios informáticos de información y comunicación.
- c) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la ley determina en función del censo electoral existente en el centro de trabajo en las últimas elecciones celebradas. No se computarán con cargo al mencionado crédito, las horas empleadas en las reuniones convocadas por la Dirección o las que se produzcan como consecuencia de su participación como miembro titular en alguna de las Comisiones previstas en el presente Convenio Marco.

Artículo 95. *Asambleas de Trabajadores.*

1. Con el fin de canalizar la información a sus respectivos afiliados, los Sindicatos con representación en los Comités de Empresa o los propios Comités podrán organizar asambleas para sus afiliados o representados.

2. Con carácter general, las asambleas se celebrarán fuera de la jornada de trabajo. Cuando la asamblea tenga lugar al inicio o al final de la jornada laboral, se permitirá que la duración de ésta pueda alcanzar hasta un máximo de 20 minutos de jornada.

3. Cuando la asamblea se vaya a celebrar en instalaciones de la Empresa, el órgano convocante lo comunicará a la Dirección de la Empresa con, al menos, tres días de antelación, a efectos de su autorización.

Artículo 96. *Régimen de notificaciones y autorizaciones.*

1. El disfrute del crédito horario por parte de los representantes, unitarios o sindicales, deberá notificarse previamente al jefe inmediato con al menos 24 horas de antelación, salvo supuestos de manifiesta urgencia en los que se comunicará en el mismo momento.

2. La comunicación se realizará por escrito.

3. Al objeto de compatibilizar el ejercicio de la acción sindical con el carácter esencial del servicio prestado por las Empresas incluídas en el ámbito funcional del presente Convenio, la empresa únicamente podrá denegar la utilización del crédito horario disponible por razones de atención al servicio debidamente acreditadas.

Artículo 97. *Régimen de administración y funcionamiento de la bolsa de crédito horario.*

1. Las horas que resulten para cada Sindicato de la aplicación de lo previsto en el artículo 84 del presente Convenio podrán ser utilizadas para incrementar el crédito horario correspondiente a sus Delegados Sindicales o a los representantes unitarios, hasta alcanzar, en su caso, la liberación total o parcial del trabajo de alguno de ellos.

2. La bolsa será administrada por los órganos de dirección de los Sindicatos con derecho a participar en la misma, respetando, en todo caso, los siguientes principios de actuación:

a) Al objeto de favorecer una organización racional del trabajo, las Secciones Sindicales con derecho a disponer de horas de la bolsa comunicarán a la empresa, con una antelación de al menos un mes, la decisión de liberar del trabajo total o parcialmente a alguno de sus Delegados, Miembros de los Comités de Empresa o Delegados de Personal. Así mismo, comunicarán con la misma antelación el cese de la aplicación de este beneficio.

b) Las horas se computarán trimestralmente. No obstante las horas no utilizadas en un trimestre podrán disfrutarse en los meses sucesivos, siempre que el número de horas aplicadas a un trimestre no supere el doble de las que le corresponderían por aplicación de la regla general.

c) La Dirección de las Secciones Sindicales, en su condición de administradora de la bolsa de horas, deberá llevar el control de las horas utilizadas, dando traslado a la empresa del estado de situación de la misma, cuantas veces sean requeridas por ésta y, en todo caso, con una periodicidad trimestral, de cuantas incidencias se produzcan con relación a la misma.

CAPÍTULO XVI

Participación sindical

Artículo 98. *Principios generales.*

1. Las Secciones Sindicales debidamente constituidas en Endesa tendrán derecho a participar, en proporción a su representatividad, en las Comisiones mencionadas en los artículos siguientes, con las competencias que en cada caso se determinan en sus acuerdos o actas de constitución y en los reglamentos de funcionamiento de las mismas.

2. La participación de las Secciones Sindicales en la Comisión de Interpretación y Seguimiento del presente Convenio o de cualesquiera otros acuerdos colectivos queda limitada a las Secciones Sindicales firmantes de los mismos.

3. Las Comisiones podrán ser permanentes o temporales. Las permanentes tendrán una duración indefinida y las temporales la que se fije en el presente Convenio o en sus acuerdos de constitución. De no haberse previsto una duración específica, ésta se corresponderá con la vigencia, inicial o prorrogada, del instrumento contractual que las establezca o, en su caso, con el cumplimiento, constatado mediante mutuo acuerdo de las partes, de la tarea o encargo asignado.

Artículo 99. *Comisión Negociadora de Materias Concretas.*

1. La Comisión Negociadora de Materias Concretas (CNMC), estará formada por un total de veintidós miembros, once en representación de la

Dirección y once en representación de las Secciones Sindicales más representativas, distribuidos éstos proporcionalmente en función de la audiencia electoral que acredite cada uno de los Sindicatos con derecho a participar en la misma.

2. Los acuerdos alcanzados en el seno de la CNMC gozan de eficacia general y del carácter vinculante que les atribuye el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores (ET), siendo de aplicación, en los supuestos de concurrencia, lo preceptuado en los artículos 84 y concordantes del ET.

3. Las representaciones empresarial y sindical en la CNMC podrán sustituir a sus respectivos miembros titulares por suplentes, en el momento que consideren oportuno. Las Secciones Sindicales con representación en la Comisión tendrán derecho a nombrar asesores proporcionalmente a su representatividad a concurrir con los mismos a las reuniones que se convoquen.

4. La Dirección de Endesa trasladará a la CNMC, con la debida antelación, cuantas iniciativas puedan suponer modificaciones laborales colectivas ínter empresas, para su negociación de buena fe con el objetivo de alcanzar acuerdos.

5. La CNMC tendrá su sede en el edificio de la Sede Social de Endesa en Madrid.

6. Los miembros del banco social de la CNMC habrán de ser representantes unitarios o sindicales de los trabajadores, pudiendo celebrar cuantas reuniones estimen oportunas para el desarrollo de su función. A tal efecto los miembros de la CNMC tendrán disponibilidad plena, pudiéndoles ser de aplicación un régimen de compensación por dietas, desplazamientos y estancia en Madrid.

7. El tiempo empleado por los representantes del banco social en la CNMC, que exceda del que le corresponda por aplicación de lo previsto en la legislación vigente o en el presente Convenio, no computará dentro del crédito de horas establecido.

Artículo 100. *Comisiones Técnicas de Línea de Negocio.*

1. En cada una de las líneas de Negocio en las que se organizan las Empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio, esto es, Red, Generación, Servicios y Energía, podrá constituirse una Comisión Técnica de Empresa o Línea de Negocio para la elaboración de propuestas de regulación de aquellas materias y condiciones de trabajo que, en razón de las particularidades organizativas de cada Línea de Negocio o Empresa, puedan ser objeto de un desarrollo específico o complementario de las que, con carácter general, rigen en Endesa.

2. La constitución de cada una de las Comisiones Técnicas de Empresa o Línea de Negocio deberá ser aprobada y recogida en acta de la Comisión Negociadora de Materias Concretas, en la que habrá de hacerse constar de manera expresa las materias objeto de propuesta de regulación que, en ningún caso, podrán recaer sobre aquellas materias que de conformidad con el artículo 13.3.c del Acuerdo de 29 de diciembre de 1999, pertenecen a la exclusiva competencia del Convenio Colectivo.

3. La composición de las Comisiones Técnicas, que tendrán carácter paritario, será la siguiente:

a) En Endesa Red y Endesa Generación, hasta un máximo de once miembros, por cada una de las representaciones empresarial y sindical, firmantes del presente Convenio.

b) En las restantes Líneas de Negocio o Empresas, hasta un máximo de siete miembros, por cada una de las representaciones empresarial y sindical firmantes del presente Convenio.

4. Las Comisiones Técnicas de Línea de Negocio o Empresa cumplirán las funciones que le hubieran sido atribuidas con el fin de elaborar y, en su caso, acordar una propuesta conjunta de regulación que, si alcanzada, será elevada a la Comisión Negociadora de Materias Concretas para su ratificación. De no ser ratificada, la propuesta carecerá de eficacia jurídica y, por lo mismo, no podrá resultar de aplicación.

5. Alcanzada la eficacia jurídica por la vía de la ratificación, el acuerdo alcanzado tendrá la naturaleza de acuerdo sobre materias concretas, siendo aplicable en el ámbito funcional correspondiente. Dicha ratificación determinará la disolución de la respectiva Comisión Técnica.

Artículo 101. *Comisiones de Recursos Humanos.*

1. Al objeto de aproximar la gestión de los Recursos Humanos a los ámbitos geográficos de las empresas, se crean las siguientes Comisiones:

- a) Andalucía-Extremadura.
- b) Aragón.
- c) Canarias.
- d) Cataluña.
- e) Baleares.
- f) Centro-Noroeste (incluye Madrid, Galicia, Castilla-León y todos los territorios no incluidos en alguna de las restantes comisiones).

2. Las Comisiones de Recursos Humanos tendrán las siguientes funciones:

a) Fijación de los calendarios y concreción de horarios laborales que afecten a más de una Empresa o Centro de Trabajo de su ámbito geográfico de actuación y tengan su razón de ser en los convenios de origen.

b) Velar por la correcta aplicación de las disposiciones vigentes en los Convenios de origen de las Empresas de su ámbito geográfico de actuación. La competencia prevista en este apartado, con relación al XVI Convenio Colectivo de Endesa, será asumida por la Comisión de RR.HH. del territorio Centro-Noroeste.

c) Verificación del cumplimiento de los compromisos de empleo que, en su caso, pudieran existir en el ámbito geográfico correspondiente.

d) Analizar y formular propuestas conjuntas de actuación en materia de empleo y, en su caso, de asignación de vacantes a personal sin ocupación efectiva en el ámbito geográfico correspondiente.

e) Seguimiento, análisis y, en su caso, formulación de propuestas conjuntas de actuación en relación con la normativa Autonómica en materia de trabajo y seguridad social.

f) Cualquier otra materia que le sea delegada por la Comisión Negociadora de Materias Concretas o por cualquier otra Comisión Central.

3. Las Comisiones de Recursos Humanos estarán compuestas por nueve miembros de cada una de las dos representaciones y su régimen de organización y funcionamiento se ajustará a lo dispuesto en su Reglamento de organización y funcionamiento interno, que habrá de ser aprobado por la propia Comisión y ratificado por la Comisión de Seguimiento e Interpretación del Convenio Colectivo.

4. En ningún caso tendrán competencias para interpretar la normativa convencional de carácter general ni para la regulación de cuestiones que, por su naturaleza o por su ámbito de aplicación, estén reservadas a la Comisión Negociadora de Materias Concretas o a la Comisión de Seguimiento e Interpretación del Convenio Colectivo.

Artículo 102. *Comisión de participación y control de la gestión de la actividad preventiva.*

1. La Comisión de Participación y Control de la Gestión de la Actividad Preventiva se constituyó en fecha de 2 de abril de 1998.

2. La presente Comisión está compuesta por once miembros de la representación Empresarial, once de la representación sindical y tres del Servicio de Prevención Mancomunado.

3. Las funciones de la Comisión de Participación serán las recogidas en el acta de constitución de la misma, en el presente Convenio y en su reglamento de funcionamiento. Al pleno de la Comisión, corresponde crear y disolver las subcomisiones que estimen adecuadas para la mejor consecución de sus funciones.

Artículo 103. *Comisión de Formación.*

1. La Comisión de Formación (CF) tiene como finalidad participar en la elaboración de los proyectos formativos de ámbito general, así como constituir un foro de reflexión y participación para el establecimiento de estrategias de formación en orden al desarrollo y a la promoción profesional del personal.

2. La CF estará integrada por once miembros de cada una de las representaciones social y empresarial. Sus funciones y competencias son las recogidas en el acuerdo de constitución de la misma y en su reglamento de funcionamiento.

3. En todo caso, ejercerán las siguientes funciones:

a) El conocimiento de las necesidades de formación y las acciones formativas previstas.

b) La propuesta de las alternativas al respecto y actuaciones para estimular la participación de los trabajadores en los procesos de formación.

c) La elaboración de un informe sobre el Plan Anual de formación con carácter previo a su ejecución.

d) El seguimiento del Plan de Formación.

e) La supervisión de, y la colaboración al, cumplimiento del Convenio Nacional de Formación Continua desarrollado en el Convenio Sectorial Estatal de Formación Continua en el Sector Eléctrico.

f) La presentación de acciones formativas complementarias para la mejor formación de los trabajadores.

g) La colaboración en la elaboración de los itinerarios y tiempos formativos necesarios para el correcto desempeño de cada puesto de trabajo.

4. Dado el carácter estratégico de los aspectos relacionados con la formación de los trabajadores, las Secciones Sindicales con un índice de audiencia electoral superior al 10 por 100 en el conjunto de las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio podrán designar, con cargo a la bolsa de horas y en base a los acuerdos existentes en esta materia, siete representantes en total con dedicación a tiempo completo a esta actividad. Tales representantes formarán parte, en calidad de

miembros titulares, de la Comisión de Formación y su reparto se realizará proporcional a su representatividad.

Artículo 104. Comisión de Clasificación Profesional y Necesidades Ocupacionales.

1. La Comisión Técnica de Clasificación Profesional y Necesidades Ocupacionales tendrá carácter paritario y estará compuesta por siete miembros de cada una de las dos representaciones. La Comisión, que se regirá por su propio reglamento de funcionamiento interno asumirá, entre otras, las siguientes funciones:

- a) El conocimiento y la resolución cuando proceda de cuantos aspectos se deriven de la aplicación de lo previsto en el presente Convenio en relación con los supuestos de movilidad funcional de los que se derive cambio de agrupación funcional o de grupo profesional.
- b) La emisión, en su caso, de informe previo en los supuestos de reclamaciones de los trabajadores en materia de clasificación profesional.
- c) La revisión del catálogo de puestos de trabajo y el seguimiento en la aplicación del sistema de clasificación profesional.
- d) El conocimiento y análisis de las necesidades ocupacionales por empresa así como su probable evolución, con especificación de su número, características, perfil profesional, naturaleza de los contratos, lugar de prestación del servicio, tipo y contenido de las pruebas de selección, si las hubiere, así como del resultado de las mismas y de las contrataciones celebradas.
- e) El conocimiento y análisis de la información de todas las vacantes existentes o que se generen en las empresas antes de iniciarse el proceso de cobertura de las mismas.
- f) El conocimiento de la relación de personal disponible, si lo hubiera, en cada una de las empresas incluidas en el ámbito funcional.
- g) El conocimiento y análisis, con carácter previo, de los criterios de promoción y de la normativa de evaluación del proceso de cobertura de vacantes, establecidos por la Dirección de la Empresa.
- h) La información relativa al grado de cumplimiento del compromiso de creación de empleo establecido en el artículo 30. Esta información se facilitará en el mes de diciembre de cada uno de los años de vigencia del Convenio.
- i) Las restantes asignadas por el presente Convenio o que le fueran expresamente delegadas por la Comisión Negociadora de Materias Concretas.

Artículo 105. Comisión de Beneficios Sociales.

Estará integrada por siete miembros designados por cada una de las dos representaciones y ejercerá las funciones correspondientes a la gestión del Fondo de Anticipos y Créditos para Vivienda (FANCREVI) así como las demás previstas en su acuerdo de constitución y en el reglamento de funcionamiento o las que, específicamente, le sean atribuidas por el presente Convenio.

En concreto, será competencia de esta Comisión la regulación de las condiciones de disfrute de los beneficios sociales previstos en el presente Convenio o en los Convenios de Origen, así como, en su caso, la reordenación, modificación o permuta de los mismos.

Los acuerdos adoptados en esta Comisión serán ejecutivos.

Artículo 106. Comisión Mixta de Seguimiento del Plan Voluntario de Salidas.

Compuesta por siete miembros de las representaciones sindicales firmantes del acuerdo y otros siete de la representación empresarial, sus funciones son las establecidas en la cláusula séptima del acta de acuerdo de condiciones del Plan Voluntario de Salidas para Endesa SA y sus filiales.

Artículo 107. Comisión de Seguimiento e Interpretación del III Convenio Colectivo Marco de Endesa.

1. Se constituye una Comisión de interpretación y seguimiento, de naturaleza paritaria, compuesta por siete representantes de la parte social y otros siete de la representación de la Dirección de Endesa.

2. Serán funciones de la Comisión:

- a) La vigilancia y el control de la aplicación del contenido del presente Convenio.
- b) El seguimiento de la aplicación de las medidas adoptadas en cumplimiento del presente Convenio.
- c) La interpretación y la resolución de los conflictos que puedan derivarse de la aplicación del clausulado del presente Convenio.
- d) La solución de las controversias que pudieran derivarse sobre la determinación del convenio, pacto o acuerdo aplicable a las materias reguladas en el presente Convenio.
- e) Cualquier otra que le sea atribuida por el presente Convenio.

3. Los acuerdos de la Comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones.

4. La Comisión deberá reunirse, al menos, una vez cada trimestre natural y siempre que, existiendo causa suficiente, lo solicite la mayoría de cada una de las representaciones.

Artículo 108. Otras Comisiones.

1. Comisiones de Seguimiento de los ERE's pactados en el ámbito de las empresas de origen. Su composición y funciones son las reguladas en los respectivos expedientes pactados en las antiguas empresas.

2. Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco de Garantías para Endesa, S.A. y sus filiales Eléctricas domiciliadas en España de 12 de septiembre de 2007 (BOE del 6 de noviembre de 2007). Su composición y funciones son las previstas en el art. 8 del citado Acuerdo.

3. Comisión de Igualdad, cuyas funciones y régimen de funcionamiento serán los previstos en el artículo 58.

CAPÍTULO XVII

Prevención de riesgos laborales

Artículo 109. Principios generales.

1. Las partes firmantes del presente Convenio coinciden en atribuir a la seguridad y salud de los trabajadores el carácter prevalente que se deriva de lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en su normativa de desarrollo. A tales efectos consideran de máxima importancia el fomento, promoción y desarrollo de cuantas acciones sean necesarias para la implantación de una nueva cultura preventiva, eficaz por su contenido científico y basada en la consideración prioritaria de los aspectos relacionados con la seguridad y salud de los trabajadores y en la obligación de integrar los mismos, en todas las actividades que se realicen u ordenen y en todas las decisiones que se adopten.

2. Para dar cumplimiento al deber empresarial de garantizar la integridad y salud de los trabajadores a su servicio, las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio dirigirán su política en materia preventiva a la implantación de cuantas medidas sean necesarias para garantizar una protección eficaz de la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

A este fin, la acción preventiva se desarrollará bajo los principios de coordinación y colaboración entre la Empresa y los Trabajadores y, en base a los mismos, los trabajadores, a través de sus representantes, serán informados previamente, de cuantas cuestiones puedan afectar a su seguridad y salud comprometiéndose éstos, en función de su nivel de responsabilidad, a colaborar con la Dirección de la Empresa en la implantación de políticas activas en materia de acción preventiva, así como a hacer un uso correcto de los equipos de trabajo y a utilizar adecuadamente los medios de protección puestos a su servicio, de tal forma que, en todo momento, se garantice tanto su propia seguridad y salud como la de aquellas personas a las que pueda afectar el desarrollo de la actividad profesional.

3. Para hacer posible la aplicación de los citados principios y alcanzar un mayor grado de eficiencia en todas las materias relacionadas con la seguridad y salud laboral, las Empresas proporcionarán a los trabajadores la formación preventiva que sea necesaria para que el desempeño de su trabajo se realice con las máximas garantías, siguiendo al respecto los criterios adoptados en el seno de la Comisión de Participación en la Planificación y Control de la Gestión de la Actividad Preventiva. Asimismo, se dotará a los trabajadores de los medios y equipos necesarios para garantizar una protección adecuada de su seguridad y salud.

4. La Dirección de la Empresa adoptará las medidas necesarias para que los contratistas y subcontratistas que trabajen en sus instalaciones, mantengan con relación a sus trabajadores un nivel de protección equivalente al proporcionado por Endesa a sus empleados.

Artículo 110. Normativa aplicable.

Los aspectos relativos a la Seguridad y Salud Laboral de los trabajadores de las Empresas a las que se extiende el ámbito funcional del presente Convenio se regirán:

Por lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas otras normas legales contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral o susceptibles de producirlas en dicho ámbito.

Por lo dispuesto en el presente Convenio, en la norma operativa N 034 y en el Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales del Grupo Endesa, aprobado por acta de la Comisión de Participación en la Planificación y Control de la Gestión de la Actividad Preventiva de 26 de julio de 2000 y ratificada en el seno de la Comisión Negociadora del

Acuerdo sobre Materias Concretas por acta de 21 de febrero de 2002, así como por los acuerdos emanados de la Comisión de Participación en la Planificación y Control de la Gestión de la Actividad Preventiva, en materia de su competencia.

Artículo 111. *Organización de la Actividad Preventiva.*

1. En cumplimiento del deber general de prevención y al objeto de garantizar la seguridad y la salud laboral de los trabajadores a su servicio, las Empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio y adheridas al Servicio de Prevención Mancomunado (SPM) organizarán y desarrollarán la actividad preventiva a través del citado servicio. Dentro del Servicio de Prevención, la organización preventiva se ajustará a la estructura organizativa de cada centro de trabajo garantizando, en todo momento, un adecuado nivel de protección frente a los riesgos existentes y, en cualquier caso, respetando lo dispuesto en la disposición adicional tercera del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, sobre mantenimiento de la actividad preventiva.

2. El SPM se constituyó, al amparo de lo previsto en el artículo 21 del R.D. 39/1997, por acuerdo adoptado en fecha 31 de diciembre de 1997 entre la Dirección las Empresas de Endesa y las Organizaciones Sindicales más representativas en el ámbito de las mismas. Por tanto, tiene la consideración de Servicio de Prevención propio de todas y cada una de las empresas que lo constituyen, articulándose la participación de los trabajadores a través de los órganos previstos en el artículo 114 del presente Convenio.

3. El SPM forma una unidad organizativa específica, cuyos integrantes dedicarán su actividad profesional de forma exclusiva a todas las empresas adheridas a la mancomunidad, asesorando y apoyando a la empresa y a los trabajadores, a través de sus representantes, en todas las cuestiones relacionadas con la seguridad y salud laboral. Para el ejercicio de sus funciones, el SPM cuenta con las instalaciones materiales y equipos existentes en cada una de las empresas mancomunadas, asumiendo las siguientes especialidades preventivas:

- La Medicina del Trabajo.
- La Seguridad en el Trabajo.
- La Higiene Industrial.
- La Ergonomía y Psicología aplicada.

4. El SPM confeccionará anualmente una Memoria de Actividades de Prevención de Riesgos Laborales de la que será informada tanto la Comisión de Participación en la Planificación y Control de la Gestión de la Actividad Preventiva como los Comités de Seguridad y Salud previstos en el artículo 95 del presente Convenio. Así mismo coordinará la elaboración del Plan de Prevención de Riesgos Laborales de cada una de las empresas adheridas al mismo.

En el ámbito de la salud laboral, el SPM, a través de la Unidad de Prevención Médica, cuidará de que se cumplan las obligaciones existentes en esta materia, verificando que las mismas se ejecutan con arreglo a los protocolos aplicables en cada supuesto, elaborando los expedientes médicos y de salud laboral y custodiando los mismos con la debida confidencialidad y durante los plazos legalmente determinados, todo ello en concordancia con lo previsto al respecto en el procedimiento correspondiente del sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales de Endesa.

En materia de equipos de protección individual y colectiva, el SPM coordinará y colaborará con las Empresas para que, de conformidad con los requerimientos y necesidades de cada una, se adopten decisiones homogéneas con respecto a la ropa y herramientas de trabajo, velando por la existencia de una adecuada homologación y certificación de las elegidas.

En relación a la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo el SPM vigilará para que las mismas se mantengan permanentemente actualizadas. Asimismo y en aras a garantizar una mejora continua del actual sistema, la Comisión de Participación en la Planificación y Control de la Gestión de la Actividad Preventiva realizará una labor de supervisión y seguimiento de los métodos de evaluación de riesgos aplicables a las distintas especialidades al objeto de incorporar los avances técnicos que se pudieran producir en esta materia y proponer, en su caso, las medidas que considere necesarias para una mejor adecuación a los objetivos propuestos.

5. El personal integrante del SPM gozará, en el ejercicio de sus funciones, de plena independencia tanto respecto de la Dirección de la Empresa como a los trabajadores y/o sus representantes, obligándose a guardar el debido sigilo profesional sobre todas las informaciones a que tuvieran acceso como consecuencia del desempeño de sus funciones.

6. Las actividades preventivas que no sean asumidas a través del SPM deberán ser concertadas con uno o más servicios de prevención ajenos, previo informe a la representación social. La memoria y la programación anual de dichas actividades será puesta en conocimiento del Comité de Seguridad y Salud que corresponda.

Artículo 112. *Vigilancia de la salud.*

1. De conformidad con lo previsto en el artículo 22 de la LPRL y en el procedimiento para la vigilancia de la salud (PC-PRL-12) del Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales, la empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo que desempeñen.

En aplicación del principio general de adecuación del trabajo a la persona, previsto en el artículo 15.1.d) de la LPRL, los resultados obtenidos de la vigilancia de la salud, serán tenidos en cuenta tanto en la evaluación de los riesgos, como en la elección de los equipos y métodos de trabajo.

2. Asimismo, podrán realizarse reconocimientos médicos obligatorios una vez celebrado el contrato laboral y previamente a la incorporación al trabajo.

3. La Comisión de Participación en la Planificación y Control de la Actividad Preventiva determinará, basándose en los resultados de la evaluación de riesgos para cada una de las ocupaciones, tanto la obligatoriedad o voluntariedad de los reconocimientos médicos específicos, como la periodicidad y alcance de los mismos.

4. En los supuestos de embarazo o lactancia natural en los que, a juicio del médico responsable exista riesgo para la trabajadora embarazada, para el feto o para el hijo menor de 12 meses, la trabajadora tendrá derecho a ocupar un puesto de trabajo y/o turno distinto al suyo. Este cambio de puesto de trabajo no supondrá merma de sus derechos económicos ni profesionales. Finalizada la causa que motivó el cambio y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 26 de la LPRL, se procederá a su reincorporación en el puesto de origen.

5. Asimismo, las partes firmantes del presente Convenio, asumen el compromiso de velar porque exista en Endesa un ambiente de trabajo exento de riesgos para la salud psíquica de los trabajadores y, en concreto, para el acoso laboral en cualquiera de sus manifestaciones. A tal efecto, la Empresa prestará especial atención a la detección y evaluación de los riesgos psicosociales así como a la aplicación de las medidas preventivas y/o correctoras oportunas.

6. Al objeto de dar cumplimiento a lo previsto en los párrafos anteriores garantizará, en todo caso, el derecho a la intimidad y dignidad de la persona del trabajador aplicando, con carácter general, el criterio que mejor garantice la seguridad y salud de los trabajadores.

Artículo 113. *Coordinación de la actividad preventiva.*

1. En los supuestos de contratación y/o subcontratación de obras y servicios y a fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 24 de la LPRL, para el supuesto de desarrollo simultáneo de actividades en un mismo centro o lugar de trabajo, con carácter previo al inicio de los trabajos, deberán celebrarse reuniones conjuntas de coordinación así como cualesquiera otras medidas o actuaciones que se consideren necesarias para una adecuada protección de la seguridad y salud laboral de los trabajadores implicados.

2. A las referidas reuniones, dirigidas por personal responsable de la Empresa principal y de las contratistas, asistirá personal del SPM a efectos de facilitar el asesoramiento y apoyo que se estime necesario.

3. De la citada reunión se levantará acta en la que deberá figurar como mínimo la siguiente información:

- a) Empresas que van a trabajar en el Centro de Trabajo.
- b) Actividad o trabajos que se van a desarrollar, localización y duración estimada.
- c) Número de trabajadores dedicados a dichas actividades.
- d) Riesgos específicos asociados a cada actividad y empresa y medidas de protección y prevención necesarias en cada caso.
- e) Planes, medidas y procedimientos de coordinación que se consideren necesarios.
- f) Responsable de la coordinación en materia de prevención de riesgos a nivel general de la obra o instalación.

4. La Empresa dará traslado del Acta y de su contenido a los Delegados de Prevención o Comités de Seguridad y Salud Laboral de la Empresa o Centro de Trabajo afectado que así lo solicitasen. Asimismo se entregará copia de la referida acta a los Delegados de Prevención o Comités de Seguridad y Salud existentes en la empresa o empresas contratistas, si fuese solicitada por éstas.

5. En caso que las contratistas o subcontratistas desarrollen su actividad de forma continuada en el centro de trabajo de Endesa, se dispondrá de un libro de registro en el que se reflejará la información mencionada en el art. 42.4 del ET. Este libro estará a disposición de los representantes legales de los trabajadores de Endesa.

Los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas tendrán derecho a formular a los representantes de los trabajadores de Endesa cuestiones relativas a las condiciones de ejecución de la actividad laboral mientras compartan centro de trabajo y carezcan de representación social.

Asimismo, y de conformidad con lo previsto en el PC-PRL-11 del Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales de Endesa, la Empresa exigirá el cumplimiento por parte de las empresas contratistas y subcontratistas de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa vigente en esta materia, a cuyo efecto incluirá en todos los contratos la obligatoriedad del cumplimiento de las citadas disposiciones, así como la obligatoriedad de aportar, con carácter previo al inicio de los trabajos, la siguiente documentación:

- Certificado de formación teórico-práctica suficiente para el tipo de actividad a desarrollar.
- Certificado de entrega de equipos de protección individual a los trabajadores, cuando las tareas a desarrollar así lo requieran.
- Certificado de aptitud médica para el trabajo a desarrollar.
- Certificado de haber recibido información suficiente sobre los riesgos generales y específicos existentes en el centro de trabajo donde vayan a desarrollar su actividad.

Artículo 114. Órganos de Consulta y Participación de los trabajadores en materia preventiva: tipología.

1. La consulta y participación de los trabajadores, en materia de Seguridad y Salud Laboral en el ámbito del Grupo Endesa, se llevará a cabo, a través de los Delegados de Prevención integrados en los siguientes órganos:

- Comisión de Participación en la Planificación y Control de la Gestión de la Actividad Preventiva.
- Comités de Seguridad y Salud Laboral Territoriales o de Comunidad Autónoma.
- Comités de Seguridad y Salud Laboral Provinciales/Zonales.
- Comités de Seguridad y Salud Laboral de Edificios Singulares.
- Comités de Seguridad y Salud Laboral de Centrales Térmicas.
- Comités de Seguridad y Salud Laboral de Explotaciones Mineras.
- Comités de Seguridad y Salud Laboral de Empresas de Gas.

2. La organización, estructura y funcionamiento de los órganos de Representación en materia de Seguridad y Salud Laboral será la que se especifica en los artículos siguientes.

Artículo 115. Comisión de Participación en la Planificación y Control de la Gestión de la Actividad Preventiva.

Su constitución, competencias, facultades y régimen de funcionamiento son las que se recogen en el acta de constitución de la misma, de 2 de abril de 1998, modificada en cuanto a la composición de la representación social por acta de la Comisión Negociadora de Materias Concretas del Grupo Endesa de 8 y 22 de abril de 2003, y que por lo demás se especifican en su Reglamento de funcionamiento interno de dieciocho de junio de 1998, al cual se someten en lo relativo a los demás efectos.

Artículo 116. Comités de Seguridad y Salud Laboral Territoriales o de Comunidad Autónoma.

1. Son los órganos paritarios y colegiados de participación en materia de seguridad y salud laboral en el ámbito de la Comunidad Autónoma o Territorio.

2. Se constituirá un Comité en cada una de las Comunidades Autónomas o zonas organizativas de ámbito superior que se señalan a continuación:

Andalucía-Extremadura.
Aragón (incluye la provincia de Soria).
Cataluña.
Balears.
Canarias.

3. Sin perjuicio de las competencias de los Comités de Seguridad y Salud de aquellos Centros de trabajo que, de conformidad con la legislación vigente y con lo previsto en el presente Convenio, cuenten con su propio órgano de representación (centrales térmicas, edificios singulares, explotaciones mineras y empresas de gas), los Comités de Seguridad y Salud Laboral Territoriales o de Comunidad Autónoma ostentan la representación de todas las empresas y centros de trabajo existentes en cada uno de sus respectivos ámbitos territoriales.

4. Los miembros de los Comités de Seguridad y Salud Laboral Territoriales o de Comunidad Autónoma habrán de ser miembros de alguno de los comités existentes en los centros de trabajo del territorio al que extienden su ámbito de actuación (comités provinciales, de edificios singulares, de centrales térmicas, de explotaciones mineras o de empresas de gas).

5. Sus funciones y régimen de funcionamiento serán las previstas en su Reglamento de funcionamiento.

6. La composición de cada uno de los Comités será la siguiente:

Comité	N.º miembros de la RS
Andalucía-Extremadura	12
Aragón (incluye Soria)	8
Cataluña	10
Balears	8
Canarias	8

Artículo 117. Comités de Seguridad y Salud Laboral Provinciales/Zonales.

1. Son órganos paritarios y colegiados de participación en materia de seguridad y salud laboral en ese ámbito.

2. Los Comités de Seguridad y Salud Laboral Provinciales/Zonales, ostentan la representación de todas las empresas y centros de trabajo existentes en la respectiva Provincia o Zona con la única excepción de aquellos Centros de trabajo que tienen su propio Comité de Seguridad y Salud (Centrales Térmicas, Edificios Singulares, Explotaciones Mineras y, en su caso Empresas de Gas).

3. Los Comités Provinciales/Zonales se constituirán, en aquellos ámbitos en los que existan varias empresas o varios centros de trabajo que carezcan de Comité de Seguridad y Salud Laboral propio. La relación de Comités Provinciales/Zonales y la composición de cada uno de ellos es la que figura en el Anexo 2 del presente Convenio.

4. Sus funciones y el régimen de funcionamiento serán las previstas en su Reglamento de funcionamiento.

Artículo 118. Comités de Seguridad y Salud Laboral de Edificios Singulares.

1. Son órganos paritarios y colegiados de participación en materia de seguridad y salud laboral que representan a todas las empresas que, incluidas en el ámbito funcional del III Convenio Colectivo Marco de Endesa y adheridas al Servicio de Prevención Mancomunado del Grupo Endesa, prestan servicios en el mismo edificio o conjunto de edificios si así quedase establecido mediante acuerdo de las partes.

2. A efectos de la designación de los Delegados de Prevención y de la constitución, en su caso, del correspondiente Comité de Seguridad y Salud, los centros de trabajo de las empresas incluidas en el ámbito funcional del III Convenio Colectivo Marco de Endesa y que se ubiquen en un mismo edificio, serán considerados como un centro de trabajo único, integrando a la totalidad de trabajadores de las distintas empresas en ellos ubicadas y sustituyendo así a los que pudieran existir en las distintas empresas por aplicación de la normativa general.

En el ámbito de Endesa, se acuerda constituir, exclusivamente, Comités de Seguridad y Salud de Edificios Singulares en los siguientes centros de trabajo.

Comité	N.º miembros de la RS
Un Comité en las oficinas de Madrid (C/ Ribera de Loira) ..	8
Un Comité para los edificios de oficinas del Paralel y Vilanova en Barcelona	7
Un Comité en el edificio de oficinas de La Borbolla en Sevilla ..	5

Artículo 119. Comités de Seguridad y Salud Laboral de Centrales Térmicas.

1. Son los órganos paritarios y colegiados de participación en materia de seguridad y salud laboral, en el ámbito de cada una de las Centrales Térmicas.

2. En atención a las peculiaridades y a la especificidad de los riesgos propios de las Centrales Térmicas y con independencia de la organización prevista en los números anteriores, las centrales térmicas que cuenten con un número superior a cincuenta trabajadores, contarán con su propio Comité de Seguridad y Salud. Dichos comités, estarán integrados por los Delegados de Prevención elegidos en dicho ámbito, y por igual número de representantes de la empresa.

En las Centrales Térmicas que cuenten con menos de 50 trabajadores, la representación en materia de seguridad y salud laboral se ajustará a lo previsto en la normativa legal vigente.

3. En aquellas centrales térmicas, en las que tengan ubicado su centro de trabajo otras empresas o líneas de negocio del Grupo Endesa que no tengan constituido su propio comité de salud laboral, y en las que, por el escaso número de trabajadores o por cualquier otra razón, así se considere conveniente, en aras a una mejor racionalización y eficiencia de los recursos, el Comité de Seguridad y Salud de la Central Térmica representará

también a las restantes actividades de la empresa ó al resto de empresas o líneas de negocio que presten servicios en la misma zona geográfica.

4. La relación de Comités de Centrales Térmicas y la composición de cada uno de ellos, es la que figura en el Anexo 3 del presente Convenio.

Artículo 120. *Comités de Seguridad y Salud Laboral de Explotaciones Mineras.*

Los centros de trabajo de minería, nombrarán sus propios Comités de Seguridad y Salud de conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/95 de 8 de noviembre, Real Decreto 39/97 de 17 de enero y el Capítulo IV del Real Decreto 3255/83 de 21 de diciembre por el que se aprueba el Estatuto del Minero, no afectándoles, por tanto, la organización descrita en los artículos 115 y siguientes del presente Convenio.

Artículo 121. *Comités de Seguridad y Salud Laboral de Empresas de Gas.*

Los Centros de Trabajo y/o Empresas de Gas, cuando cumplan los requisitos legalmente exigidos para ello, nombrarán sus propios Comités de Seguridad y Salud Laboral.

Hasta el momento en que se alcancen los umbrales de plantilla exigidos por la legislación vigente para la constitución de Comités de Seguridad y Salud Laboral propios, las Empresas de Gas se incorporarán a los Comités Provinciales correspondientes.

Artículo 122. *Delegados de Prevención.*

1. Para atender a la organización aquí descrita, las organizaciones sindicales con representación en los Comités de Empresa nombrarán un total de 207 Delegados de Prevención, ateniéndose a las siguientes normas:

a) Los Delegados de Prevención serán designados por las Secciones Sindicales con representación en los Comités de Empresa, en proporción a la representatividad obtenida por las mismas en las últimas elecciones sindicales celebradas en cada caso.

b) Veintitrés (23) Delegados de Prevención, en el conjunto de centros e instalaciones mineras, repartidos, en cada centro de trabajo, de conformidad con lo previsto en la legislación vigente.

c) Cuatro (4) Delegados de Prevención en las Empresas de Gas, correspondiendo dos Delegados a Gas Aragón y otros dos Delegados a Gesa Gas.

d) Ciento ochenta (180) Delegados de Prevención, para la constitución de los Comités Provinciales, de Edificios Singulares y de Centrales Térmicas previstos en el modelo organizativo anteriormente descrito.

e) Los Delegados de Prevención deberán ser elegidos, con carácter general, entre los Delegados de Personal y miembros de los Comités de Empresa. No obstante, las Secciones Sindicales podrán designar de entre los 180 Delegados de Prevención que constituirán los Comités Provinciales, de Edificios Singulares y de Centrales Térmicas, un máximo de 24 Delegados, en proporción a su representatividad, para los que no se exigirá el cumplimiento del mencionado requisito.

2. Con independencia de los derechos y garantías que les asistan por su condición de Delegados de Personal, miembros de los Comités de Empresa o Delegados Sindicales, todos los Delegados de Prevención gozaran de los derechos y garantías previstos en la Ley para los miembros de los Servicios de Prevención y, en particular, de las previstas en las letras a), b), c) y d) del artículo 68 del ET, así como, en el apartado 4.º del artículo 56 y en los apartados 1.º y 9.º b) del artículo 64 del mencionado texto legal. Asimismo le será de aplicación a los Delegados de Prevención lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 65 del ET en cuanto al sigilo profesional debido, respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la Empresa.

3. Para el ejercicio de sus funciones representativas en materia de seguridad y salud laboral, los Delegados de Prevención, en los que no concurra la condición de Delegados de Personal, dispondrán de un crédito horario de 15 horas mensuales. Aquellos Delegados de Prevención en los que concurra además la condición de Delegados de Personal, dispondrán de un crédito adicional al que le corresponda legalmente por su condición de representantes del personal de 8 horas mensuales.

Las horas a las que se hace referencia en el párrafo anterior serán acumulables mes a mes regularizándose trimestralmente a finales de los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre. No obstante las horas no utilizadas en un trimestre podrán disfrutarse en los meses sucesivos, siempre que el número de horas aplicadas a un trimestre no supere el doble de las que le corresponderían por aplicación de la regla general.

4. Sin perjuicio de lo previsto en la normativa legal vigente, las partes acuerdan expresamente que será considerado como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al crédito horario, el correspondiente a las reuniones de los distintos Comités de Seguridad y Salud así como el que, en su caso, se invierta en la reunión previa a la realización de las mismas. Tampoco computarán con cargo al citado crédito horario las reuniones

realizadas a requerimiento de la Dirección ni el tiempo invertido en las actividades necesarias para el correcto cumplimiento de lo previsto en el Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales (SPGRL).

Artículo 123. *Funciones y Competencias de los Delegados de Prevención y de los Comités de Seguridad y Salud Laboral.*

1. Para el correcto ejercicio de sus funciones, los Delegados de Prevención tendrán las competencias y facultades previstas con carácter general en los artículos 36 y concordantes de la LPRL.

2. Los Comités de Seguridad y Salud Laboral de ámbito provincial, de central térmica, de edificios singulares, de instalaciones mineras y de empresas de gas tendrán, asimismo, las competencias y facultades previstas, con carácter general, en los artículos 39 y concordantes de la LPRL, colaborando en el cumplimiento de todos los Procedimientos previstos en el Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales aprobado en Endesa.

3. A todas las reuniones de los Comités de Seguridad y Salud Laboral deberá asistir, para el ejercicio de sus funciones de asesoramiento y apoyo, tanto a las representaciones de la Dirección de la Empresa como de la parte social, al menos un representante del Servicio de Prevención Mancomunado quien ejercerá su función con absoluta independencia de las partes.

4. A las convocatorias de las reuniones, se acompañará el orden del día establecido con una antelación mínima de 15 días, al que se incorporarán los puntos presentados por cada una de las dos representaciones según lo establecido en el respectivo Reglamento de Funcionamiento.

5. Cada Comité de Seguridad y Salud Laboral nombrará, de entre sus miembros, un Presidente y un Secretario.

El Presidente será nombrado por la Representación Económica, contará con capacidad ejecutiva, ostenta la representación del Comité y a él le compete la Dirección y moderación de las reuniones.

El Secretario, elegido por la Representación de los Trabajadores, será el encargado de enviar las citaciones a las reuniones, con su correspondiente orden del día, así como de la elaboración de las actas y de su distribución, registro y custodia.

La norma prevista en los párrafos anteriores, en cuanto a la obligatoriedad de que el cargo de Presidente recaiga en un miembro de la representación empresarial y el de Secretario en un miembro de la representación social, sólo podrá ser alterada por consenso del propio Comité.

6. Endesa, S.A., bien directamente o bien a través de las Empresas afectadas en cada caso, proporcionará la infraestructura y los recursos materiales necesarios para que los Delegados de Prevención y los Comités de Seguridad y Salud Laboral, puedan desarrollar las funciones que le son propias, así como, para el correcto cumplimiento de sus derechos y obligaciones.

CAPÍTULO XVIII

Regulación del uso de herramientas informáticas

Artículo 124. *Principios generales.*

La Dirección de la Empresa y la Representación Social, conscientes de la importancia que el uso generalizado de las nuevas tecnologías de la información y del conocimiento tiene en el ámbito laboral y de la problemática que puede derivarse de una incorrecta utilización de las mismas, acuerdan regular esta materia bajo los siguientes principios de actuación:

a) Con carácter general y siempre que dispongan de los medios técnicos adecuados, los trabajadores podrán hacer uso del correo electrónico y de Internet para el desempeño de las funciones propias de su puesto de trabajo.

Asimismo, los trabajadores podrán utilizar el correo electrónico o acceder a Internet para fines personales siempre que no se altere el normal desarrollo del trabajo ni se pongan en riesgo los sistemas de comunicaciones o el funcionamiento de la red interna.

b) La Empresa, en ejercicio de su poder de organización y dirección y en defensa de sus legítimos intereses, podrá controlar el uso de las herramientas y medios técnicos que pone a disposición del trabajador para realizar su actividad laboral, en los términos que se contempla en el presente Convenio Colectivo.

El control empresarial de las herramientas informáticas y medios técnicos se realizará, en todo caso, respetando los derechos fundamentales de los trabajadores. A tal efecto, se pondrá especial atención en la protección de aquellos derechos más fácilmente vulnerables y, en particular, el derecho al secreto de las comunicaciones y a la intimidad y dignidad de los trabajadores.

c) Las medidas adoptadas para el control por el empresario de los sistemas informáticos han de ser proporcionadas al riesgo existente y necesario para alcanzar un propósito especificado, explícito y legítimo.

Artículo 125. *Normas de uso.*

1. Los trabajadores en ningún caso podrán hacer envíos masivos de mensajes (más de 50 correos electrónicos), ni utilizar el correo electrónico para enviar mensajes o imágenes de carácter ofensivo, inapropiado o con contenidos discriminatorios por razones de género, edad, sexo, discapacidad o cualquier otra circunstancia personal o social.

2. En caso de que se precise el uso de estos medios excediendo los límites de capacidad establecidos (más de 50 correos electrónicos), se requerirá autorización expresa de los responsables del servicio.

3. La misma autorización a que hace referencia el número anterior se requerirá para realizar envíos de mensajes con anexos de gran capacidad, siempre que los mismos pudieran ocasionar interferencias en el normal funcionamiento de la red corporativa.

4. En ningún caso se podrán utilizar los sistemas informáticos de la Empresa o acceder a Internet desde los mismos para practicar juegos de cualquier tipo, participar en sorteos, chatear o descargar material audiovisual no relacionado con la actividad laboral del trabajador.

5. La utilización de los sistemas informáticos de la Empresa para fines particulares del trabajador sólo podrá realizarse cuando objetivamente resulte necesaria.

Artículo 126. *Uso abusivo de las herramientas informáticas.*

1. En todo caso tendrán la consideración de utilización abusiva de las herramientas informáticas, los siguientes supuestos:

a) El envío de imágenes o de material ofensivo o de contenido discriminatorio cualquiera que sea su causa.

b) La utilización de las herramientas informáticas para ocasionar o favorecer situaciones de acoso sexual, por razón de sexo o laboral en cualquiera de sus versiones.

c) Envíos de cadenas de mensajes (envíos masivos), sin la preceptiva autorización.

d) Envíos de listas de distribución para fines ajenos al puesto de trabajo.

e) Uso y utilización para juegos de azar, sorteos, apuestas, descarga de videos, audio u otros materiales no relacionados con la actividad profesional.

f) Utilización en perjuicio de la Empresa con carácter general causando daño material o de imagen a la misma.

2. El incumplimiento de las normas sobre utilización de los sistemas informáticos a que hace referencia el presente Capítulo, determinará la posibilidad, por parte de la Empresa, de realizar las restricciones que considere oportunas así como la aplicación del régimen disciplinario previsto en el Capítulo XIX del presente Convenio.

Artículo 127. *Procedimiento para el control de equipos informáticos.*

1. El Empresario, en ejercicio de su poder de organización y dirección, podrá controlar los equipos informáticos de la empresa única y exclusivamente en los siguientes supuestos y condiciones:

a) Cuando existan sospechas razonables de comisión de irregularidades por parte del trabajador que puedan poner en peligro el patrimonio empresarial o el de los demás trabajadores de la empresa y siempre que dichas sospechas no puedan ser aclaradas mediante la utilización de cualesquiera otros sistemas menos invasivos de la intimidad del trabajador.

b) Cuando existan indicios razonables de uso ilícito o abusivo de cualquiera de estas herramientas por parte de los trabajadores, siempre que, aún sin poner en riesgo el patrimonio empresarial, puedan suponer vulneraciones de la legislación vigente o de lo previsto en el presente Convenio.

2. Todos los supuestos de intervención, se producirán respetando la dignidad e intimidad del trabajador y con el máximo respeto posible respecto a la privacidad y confidencialidad de los datos.

3. Todas las comprobaciones efectuadas se realizarán, en horario de trabajo y siempre que sea posible, en presencia del trabajador y, de la Representación Social existente en el centro de trabajo en el que preste servicios el trabajador, si éste no se opone a dicha presencia.

4. Si le constase a la Empresa la afiliación del trabajador a un determinado Sindicato, se pondrán los hechos en conocimiento de la Sección Sindical correspondiente al objeto de que pueda estar presente durante las intervenciones.

CAPÍTULO XIX

Código de conducta y régimen disciplinario

Artículo 128. *Declaración de objetivos.*

Los presentes principios de actuación tienen por objeto establecer los comportamientos de los empleados en el ejercicio de la prestación laboral, enmarcado todo ello en los Valores del Grupo Endesa (Personas,

Trabajo en Equipo, Conducta Ética, Orientación al Cliente, Orientación a Resultados, Innovación y Comunidad y Medio Ambiente), así como dar respuesta, desde el punto de vista disciplinario, a aquellas actuaciones que, por ser consideradas como gravemente contrarias a dichos principios, se tipifican como faltas laborales en cualquiera de sus grados.

Artículo 129. *Principios de actuación.*

Los empleados de Endesa acomodarán su actuación a los principios siguientes:

a) Conducta ética. Entendida como aquel modo de actuar caracterizado por la independencia, integridad y respeto a las personas en el desarrollo de su actividad diaria.

b) Profesionalidad. Los empleados deben significarse por su elevado grado de profesionalidad, colaborando con sus compañeros en la búsqueda de la máxima eficiencia y basando su comportamiento profesional en la innovación, el respeto de los derechos de los consumidores y usuarios, la orientación al cliente, y el compromiso con el medio ambiente y con la prevención de riesgos laborales.

c) Confidencialidad. Se entiende que el empleado de Endesa se envuelve en el marco de su actuación profesional, tanto en el ámbito interno de Endesa como en sus relaciones con terceros, bajo el estricto deber de permanente confidencialidad respecto de la información cuya divulgación o publicidad pueda afectar a los intereses de la empresa, dentro de los límites establecidos por la legislación vigente.

Este principio mantiene su vigencia aún después del cese de la relación laboral y se concreta tanto en el respeto al deber de secreto profesional y a la propiedad intelectual como en el cumplimiento de las limitaciones impuestas, legal o convencionalmente, en materia de incompatibilidades.

Artículo 130. *Régimen disciplinario: conceptos básicos.*

1. Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa, en virtud de incumplimientos laborales, de conformidad con el procedimiento establecido en este Capítulo, y por alguna de las faltas laborales tipificadas en los artículos 136, 137 y 138 del presente Convenio, en cualquiera de sus grados.

2. Las faltas laborales susceptibles de ser sancionadas se clasifican en función de su importancia, trascendencia e intención en: leves, graves y muy graves.

Artículo 131. *Prescripción de las faltas.*

1. De conformidad con lo previsto en el presente Convenio, las faltas leves prescriben a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días contados en todos los casos desde la fecha en la que la Empresa haya tenido conocimiento fehaciente de la comisión de las mismas y, en todo caso, transcurridos seis meses de haberse cometido para las muy graves, cuatro para las graves y tres para las leves.

2. La prescripción prevista en el párrafo anterior se interrumpe, además de por las causas legalmente previstas, por la apertura de expediente informativo en aquellos supuestos en los que, aun sin ser ésta jurídicamente exigible, la Empresa estime conveniente la apertura del mismo para el esclarecimiento de los hechos. En tales supuestos, el período máximo de interrupción no podrá superar los 30 días.

Artículo 132. *Cancelación de las faltas laborales.*

Las faltas que hayan sido objeto de sanción serán anuladas del expediente personal del trabajador y, por tanto, no producirán efecto alguno a efectos de reincidencia, en los siguientes supuestos:

a) Transcurridos seis meses desde la resolución definitiva del expediente sancionador en los supuestos de comisión de faltas leves sin haber sido nuevamente sancionado, durante ese período, por la comisión de nuevas faltas.

b) Transcurridos dieciocho meses desde la resolución definitiva del expediente sancionador en los supuestos de comisión de faltas graves sin haber sido nuevamente sancionado, durante ese período, por la comisión de nuevas faltas de igual o superior calificación.

c) Transcurridos veinticuatro meses desde la resolución definitiva del expediente sancionador en los supuestos de comisión de faltas muy graves sin haber sido nuevamente sancionado, durante ese período, por la comisión de nuevas faltas de igual calificación.

Artículo 133. *Reincidencia.*

1. La reincidencia se produce en aquellos supuestos en los que un trabajador sancionado en firme por la comisión de una falta, incurre, en un plazo inferior al que se señala en el artículo anterior para la cancelación de la misma, en la comisión de una segunda falta de la misma o superior calificación.

2. La apreciación de reincidencia en los supuestos de faltas leves o graves dará lugar a la imposición de la sanción mínima prevista para la de calificación de superior grado.

3. En los supuestos de reincidencia en falta muy grave en los que la sanción impuesta sea distinta al despido, la Dirección de la Empresa podrá optar por alguna de las siguientes medidas:

a) Si se decidiese imponer la sanción de suspensión de empleo y sueldo prevista para los supuestos de comisión de faltas muy graves, el período de suspensión podrá elevarse hasta 210 días.

b) Si se decidiese imponer la sanción de traslado forzoso a distinta localidad sin derecho a indemnización alguna, esta podrá imponerse conjuntamente con una suspensión de empleo y sueldo por un período de hasta 30 días.

Artículo 134. *Procedimiento sancionador.*

1. La aplicación del régimen disciplinario, de acuerdo con lo establecido en la presente regulación, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, todo ello sin perjuicio de las facultades que la Jurisdicción Social tiene legalmente atribuidas en ésta materia.

2. El procedimiento de imposición de sanciones a los representantes legales de los trabajadores, sean unitarios o sindicales, exige la apertura de expediente contradictorio. En la tramitación de dicho expediente habrá de darse audiencia al interesado y a los integrantes de la representación de que el mismo formase parte.

3. El procedimiento de imposición de sanciones a trabajadores afiliados a un sindicato con implantación en la Empresa, siempre que tal condición sea conocida por el empresario, requerirá, si se trata de faltas graves o muy graves, la apertura de expediente informativo y la audiencia previa de los Delegados Sindicales del sindicato designados a tal efecto por el sindicato al que pertenezca.

4. Todas las sanciones que se impongan, excepto la amonestación verbal, serán comunicadas por escrito al interesado, haciendo constar la fecha y las causas que la motivan debiendo éste firmar el duplicado que conservará la Empresa. En los supuestos en que la Dirección de la Empresa decida demorar el cumplimiento de la sanción impuesta, se deberá fijar en el escrito de comunicación la fecha de cumplimiento y la condición suspensiva a que queda sometido el cumplimiento efectivo de la misma. La demora en el cumplimiento de la sanción no podrá ser superior a 30 días a contar desde la fecha de su comunicación, salvo que el cumplimiento de la misma dentro de dicho plazo causase perjuicio para la empresa, sus compañeros o que la misma haya sido recurrida ante el orden jurisdiccional competente.

5. Las faltas que sean objeto de sanción serán anotadas en el expediente personal del trabajador afectado hasta su anulación por el transcurso del tiempo establecido en la presente norma. No obstante, la Dirección de la Empresa podrá anularlas antes de transcurrir el tiempo reglamentario, si así lo aconseja la conducta del sancionado. En cualquiera de los dos casos le Empresa comunicará la cancelación al interesado y si constase su afiliación sindical al Sindicato al que pertenezca.

Artículo 135. *Sanciones laborales.*

Sin perjuicio de lo dispuesto para los supuestos de reincidencia, las sanciones que podrá imponer la Dirección, atendiendo a la gravedad de la falta y a las demás circunstancias que concurran en el caso, son las siguientes:

a) En los supuestos de faltas leves:

Amonestación verbal.
Amonestación escrita.
Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) En los supuestos de faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de hasta quince días.
En el supuesto de uso indebido de la tarifa eléctrica de empleado o de cualquier otro beneficio social, la suspensión de empleo y sueldo podrá ser sustituida por la pérdida del derecho al disfrute del mismo por un tiempo comprendido entre seis meses y dos años.

c) En los supuestos de faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a ciento ochenta días.
Retraso de hasta tres años en la promoción horizontal.
En el supuesto de uso indebido de un beneficio social, la sanción impuesta podrá ser sustituida por la pérdida durante cuatro años del derecho al disfrute del mismo.
Traslado forzoso, que podría ser a distinta localidad.
Despido.

Artículo 136. *Faltas leves.*

Serán consideradas como faltas leves, las siguientes:

1) Los incumplimientos de jornada u horario que no excedan de 30 minutos en un mes.

2) El incumplimiento de la puntualidad en la asistencia al trabajo de hasta tres veces en un mes por tiempo inferior a 30 minutos, sin la debida justificación.

3) No cursar en tiempo oportuno el documento correspondiente o no comunicar con la debida antelación, la falta al trabajo por motivos justificados, a no ser que se acredite la imposibilidad de haberlo efectuado.

4) El abandono del puesto de trabajo, aunque sea por breve tiempo, sin causa que lo justifique, y siempre que del mismo pudiera derivarse algún tipo de perjuicio para la Empresa.

5) Los retrasos en el cumplimiento de las órdenes dadas sin motivo que lo justifique.

6) No comunicar a la empresa con la puntualidad debida las incidencias, relativas al trabajador o a su familia, que pudieran tener repercusión en materia de Hacienda o de Seguridad Social. La falta dolosa en la comunicación de estos datos se considerará como falta grave.

7) La permuta de turnos, servicios o puestos, sin autorización, aun cuando no se produzca perjuicio a la empresa o al servicio, salvo supuestos de fuerza mayor o imposibilidad que deberá acreditarse con posterioridad.

8) El uso para fines distintos al trabajo de los sistemas o herramientas informáticas, incluido Internet, siempre que el mismo sea esporádico y no cause perjuicio a la empresa o al servicio.

9) Cualquier otro incumplimiento de los deberes laborales derivados, en su caso, de su contrato de trabajo, cuando no derive de los mismos un perjuicio grave para los intereses de la empresa.

10) No atender al público con la corrección y diligencia debida, si se causase perjuicio en la imagen de la compañía podrá ser calificada como grave o muy grave.

Artículo 137. *Faltas graves.*

Serán consideradas como faltas graves, las siguientes:

1) Los incumplimientos de jornada u horario superiores a 30 minutos y que no excedan de 90, en el periodo de un mes.

2) El incumplimiento de la puntualidad en la asistencia al trabajo de cuatro a seis veces en el periodo de un mes por tiempo inferior a 30 minutos, sin la debida justificación.

3) Faltar un día al trabajo, sin causa que lo justifique en el periodo de un mes.

4) La indisciplina o desobediencia no justificada a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas al cumplimiento de las normas en materia de seguridad y salud laboral, siempre y cuando por parte de la empresa se haya facilitado el material reglamentario.

5) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la marcha del servicio. Si éstas implicasen riesgo de accidente para el propio trabajador o para sus compañeros o peligro de avería podrá ser considerada muy grave.

6) El abandono injustificado del puesto de trabajo por breve tiempo, si del mismo se derivase algún tipo de perjuicio para la empresa o para sus compañeros.

7) La imprudencia en actos de servicio cuando no implique riesgo o peligro así como el incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales cuando se manifieste en la no utilización de los medios de protección personal facilitados por la empresa. Pendiente de valoración por salud laboral.

8) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, o emplear para usos propios útiles o herramientas de la Empresa causando perjuicio grave a ésta.

9) El incumplimiento del deber de cooperación en aquellos trabajos que deban realizarse en equipo o en los que se participe conjuntamente con otros compañeros.

10) Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo o estando de servicio.

11) La permuta de turnos, servicios o puestos, realizada sin autorización, cuando aun sin quedar desocupado el puesto, se produzca cualquier tipo de perjuicio para la Empresa o el servicio, salvo supuestos de fuerza mayor o imposibilidad que deberá acreditarse con posterioridad.

12) Acceder intencionadamente a datos a los que no corresponde su acceso, vulnerando así la confidencialidad de los mismos. Se podrá considerar falta muy grave si ocasiona perjuicios a la Empresa.

13) El uso indebido del fluido eléctrico suministrado a tarifa de empleado para fines distintos a los previstos.

14) No poner en inmediato conocimiento, sin causa justificada, de los responsables cualquier circunstancia relativa al servicio, que se detecte y que pueda perjudicar al cliente o a la sociedad en general, con

riesgo de daño material, pudiendo ser considerada como muy grave si entraña un riesgo con daño humano.

15) Incumplimiento o inobservancia de la normativa legal, reglas, normas, procedimientos o instrucciones generales sobre prevención de riesgos laborales, siempre que estas se hayan impartido por la Dirección, cuando del mismo pudiera derivarse indirectamente riesgo de accidente. Pudiendo ser considerada como muy grave cuando del mismo pudieran derivarse averías o riesgos para el propio trabajador, para otros compañeros o para terceras personas. También podrá ser calificado como muy grave cuando se trate de incumplimiento intencionado.

16) Tolerar a quienes están bajo su dependencia jerárquica trabajar quebrantando normas de prevención de riesgos laborales siempre que tal tolerancia no implique riesgos de accidente. La presente infracción será considerada como muy grave cuando de la misma se pueda derivar riesgo de accidente.

17) No someterse a las medidas preventivas de salud, legal o convencionalmente establecidas y relacionadas con el puesto de trabajo, cuando de ello pudiera derivarse riesgo de accidente de trabajo o enfermedad profesional para el trabajador afectado. Esta falta puede ser tipificada como muy grave cuando el riesgo de accidente o enfermedad profesional pueda afectar además de al propio trabajador a otros compañeros o terceras personas.

18) El incumplimiento o inobservancia en la prestación del trabajo de las reglas, normas e instrucciones generales o particulares de la Empresa relacionadas con el medio ambiente cuando de ello pueda derivarse cualquier tipo de perjuicio para la Empresa o su imagen ante la sociedad. El presente incumplimiento será considerado como muy grave siempre que del mismo puedan derivarse perjuicio para el medio ambiente.

19) Tolerar a quienes están bajo su dependencia jerárquica trabajar quebrantando normas de medio ambiente aunque ello no implique riesgo para el medio ambiente o para la imagen de la Empresa ante la sociedad. El presente incumplimiento será considerado como muy grave cuando del mismo pudiera derivarse riesgo probable para el medio ambiente o perjuicio para la Empresa o para su imagen ante la sociedad.

20) Simular la presencia de otro trabajador valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.

21) La reiteración en el uso inadecuado o para fines distintos al trabajo de los sistemas o herramientas informáticas, incluido Internet, siempre que del mismo no se derive perjuicio para la empresa o para el servicio.

Artículo 138. *Faltas muy graves.*

Serán consideradas como faltas muy graves, las siguientes:

1) Más de ocho incumplimientos injustificados de puntualidad en la asistencia al trabajo en el periodo de seis meses, o más de quince en doce meses, sin la debida justificación.

2) Más de dos faltas de puntualidad o asistencia al trabajo por un tiempo superior a treinta minutos cometidas durante el periodo de un mes, sin la debida justificación.

3) El fraude, deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como la falsedad en los datos o en los documentos aportados o exigidos para el ingreso en la empresa y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las instalaciones de la Empresa o durante actos de servicio en cualquier lugar.

4) La defraudación, hurto o robo de los productos o mal uso de los servicios de la empresa o la complicidad con sus autores.

5) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar, o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, o documentos de la compañía, siempre que sea de forma intencionada.

6) La embriaguez o toxicomanía durante el servicio siempre que repercuta negativamente en el trabajo.

En el supuesto de que se trate de embriaguez o toxicomanía de carácter habitual y fuese conocida por los servicios médicos de empresa, el hecho de que el trabajador se someta a las prescripciones establecidas por el médico será considerado como atenuante al objeto de tipificar la conducta como no constitutiva de falta. El abandono del tratamiento prescrito o la reincidencia en esta conducta será considerada como falta muy grave.

7) Violar el secreto de la correspondencia o el contenido de documentos reservados de la Empresa.

8) Revelar a elementos ajenos a la empresa datos de reserva obligatoria.

9) Dedicarse a la venta o montaje de material de la empresa y, en especial, con clientes de la compañía, así como efectuar trabajos o desempeñar cargos en Empresas dedicadas a la misma actividad, o de otra clase, cuando en este último caso se trate de Empresas suministradoras

de materiales o servicios de la compañía o que realicen trabajos por cuenta de la misma, sin una expresa autorización de la Dirección.

10) Los malos tratos de palabra u obra, falta grave de respeto y consideración y el acoso laboral, sexual o por razón de sexo a los jefes, a los compañeros y subordinados, así como a los clientes.

11) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

12) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad, salvo supuestos de fuerza mayor o peligro para la integridad física que deberá acreditarse con posterioridad.

13) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal en el trabajo.

14) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de servicio, si de ello derivase quebranto manifiesto de la disciplina y perjuicio evidente para la empresa o sus compañeros.

15) La imprudencia en actos de servicio, si implicase riesgo de accidente para el trabajador o sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones.

16) La reincidencia en falta grave.

17) No atender sin causa justificada el requerimiento de incorporarse a la empresa fuera de la jornada laboral, en situaciones de fuerza mayor.

18) Ocultar intencionadamente a los servicios médicos enfermedades que supongan peligro para el trabajador o sus compañeros.

19) Simular enfermedad o accidente o hacer pasar por laboral un accidente común, así como realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de IT, o realizar actividades que dificulten el proceso de recuperación.

20) El hurto de fluido eléctrico o la complicidad con el mismo así como su disfrute fraudulento o indebido siempre que se realice intencionadamente y con ánimo de lucro.

21) El uso inadecuado o para fines distintos al trabajo de los sistemas o herramientas informáticas, incluido Internet, siempre que del mismo se derive perjuicio grave para la empresa o para el servicio.

22) Aquellas actuaciones que supongan cualquier tipo de connivencia con empresas colaboradoras, contratistas o proveedoras.

23) No prestar auxilio a un compañero o terceros que intervengan en el trabajo, víctima de un accidente o en peligro evidente de sufrirlo.

Disposición adicional primera. *Régimen aplicable al personal de minería de Andorra y de Encasur.*

Por el carácter específico de las actividades de este personal con respecto del resto, ambas partes convienen que el mismo sólo quedará afectado por las disposiciones establecidas en los Capítulos del presente Convenio relativos a Formación Profesional, Plan de Igualdad, Prevención de Riesgos Laborales, Dietas y Kilometraje y Código de Conducta y Régimen Disciplinario así como por las regulaciones de las materias que se contienen en el Anexo 1.

Disposición adicional segunda. *Mediación y arbitraje.*

Las partes convienen en someter las controversias relativas a la interpretación y aplicación del presente Convenio de Grupo que no fueran resueltas por la Comisión de Interpretación y Seguimiento al sistema de solución de conflictos colectivos instituidos por el ASEC y a los mecanismos de resolución contractual gestionados por el SIMA.

Asimismo, las partes podrán acordar el sometimiento a la Comisión Arbitral prevista en el artículo 17.4 de este Convenio aquellas cuestiones de carácter colectivo en las que exista controversia sobre la interpretación y/o aplicación de las mismas.

Disposición adicional tercera. *Complementos de jornada, antigüedad, calidad, cantidad y puesto de trabajo de los Convenios de origen.*

1. Dentro de los 30 días siguientes a la firma del presente Convenio, se constituirá un equipo de trabajo formado por siete miembros de ambas representaciones al objeto de transformar, para el personal que los venga percibiendo, los complementos por tipo de jornada, de antigüedad, calidad, cantidad y puesto de trabajo no previstos en el presente Convenio, en complementos personales de la misma naturaleza y cuantía.

Las partes adquieren el firme compromiso de alcanzar un acuerdo en esta materia en un plazo de 6 meses desde la fecha de constitución del Equipo de Trabajo.

2. En tanto en cuanto no se acuerde un nuevo régimen, los complementos por tipo de jornada, puesto de trabajo y disponibilidad seguirán rigiéndose, para todos los trabajadores incluidos en el ámbito funcional del presente Convenio, por lo dispuesto en el convenio o pactos de empresa vigentes cuyo ámbito geográfico de aplicación coincida con el

ámbito donde se ubique el centro de trabajo en el que dichos trabajadores presten servicios. A tal efecto, se acuerda que, en los supuestos de concurrencia de varios Convenios Colectivos o de inexistencia de Convenio Colectivo de aplicación, el convenio de referencia en cada uno de los distintos ámbitos geográficos será el siguiente:

En Andalucía y Extremadura (excepto Carboneras): El Convenio Colectivo de Sevillana.

En Cataluña: El Convenio Colectivo de Enher.

En Galicia, León, Madrid, Ceuta, Melilla, Andorra y Carboneras: El Convenio Colectivo de Endesa S.A.

En Baleares: El Convenio Colectivo de Gesa.

En Canarias: El Convenio Colectivo de Unelco.

En Aragón (excepto Andorra): El Convenio Colectivo de ERZ.

Disposición adicional cuarta. *Nuevo sistema de cualificaciones profesionales (INCUAL).*

A partir de la fecha de la firma del presente Convenio, la Comisión de Clasificación Profesional y Necesidades Ocupacionales analizará el impacto en el sistema de clasificación profesional del nuevo sistema de titulaciones universitarias, así como el de cualificaciones profesionales (INCUAL), proponiendo, en su caso, a la Comisión de Seguimiento e Interpretación, cuantas medidas considere necesarias para la mejor coordinación y complementariedad entre ambos sistemas.

Disposición adicional quinta. *Asistencia jurídica.*

En el caso de que por causas derivadas del ejercicio de las funciones inherentes al normal desempeño de su actividad laboral un trabajador se viese involucrado en un procedimiento del que se deduzcan contra el mismo responsabilidades penales, en tanto no recaiga sentencia firme condenatoria, la empresa se compromete a proporcionarle la oportuna asistencia jurídica para su representación y defensa.

Disposición adicional sexta. *Movilidad geográfica definitiva.*

Para los trabajadores contratados con anterioridad a la firma del I Convenio Marco del Grupo Endesa, la movilidad geográfica definitiva en el ámbito de las empresas se sujetará a lo establecido en los Pactos, Acuerdos y Convenios Colectivos de origen.

Disposición adicional séptima. *Complemento de incapacidad temporal.*

Los tratamientos más favorables que los pactados en el presente Convenio de Grupo en materia de complemento de incapacidad temporal, establecidos en los convenios colectivos de origen o pactos de empresa, seguirán aplicándose como condiciones más beneficiosas a título personal.

Disposición adicional octava. *Cobertura ausencias de larga duración del personal de turno.*

Al objeto de favorecer el empleo, la conciliación de la vida personal y laboral, así como la seguridad y salud de las personas, la Dirección de la Empresa se compromete, en un plazo de 6 meses a implantar, el uso de los distintos tipos de contratos temporales que contempla la legislación vigente para la cobertura de ausencias que resulten necesarios en régimen de trabajo de turno cerrado.

El personal contratado temporalmente para realizar estas sustituciones tendrá preferencia para cubrir la vacante que pudiera generarse definitivamente por dichas ausencias.

Asimismo, a partir de la firma de este Convenio, se constituye un equipo de trabajo delegado de la Comisión de Seguimiento e Interpretación, de 7 miembros por cada una de las dos Representaciones al objeto de analizar, valorar y elevar, en un plazo de 6 meses, propuestas de reglamentación y regulación de los sistemas de trabajo de turno y de retén.

Disposición transitoria primera. *Expectativas de derechos en los supuestos de cambio de régimen de trabajo.*

En los supuestos de cambio del régimen de trabajo que no se produzcan a petición del propio trabajador, el personal afectado por los acuerdos de reordenación societaria y reorganización empresarial del Grupo Endesa de 27 de abril y 29 de diciembre de 1999 tendrá los siguientes derechos:

a) Conservará a título personal las expectativas y derechos que le corresponderían por aplicación del Convenio de origen en aquellos aspectos en los que mejoren la nueva situación.

b) Tendrán derecho a la consolidación del plus correspondiente en los términos previstos en el Convenio de origen.

Disposición transitoria segunda. *Dietas y gastos de desplazamiento.*

Los tratamientos más favorables que los pactados en el presente Convenio en materia de dietas y gastos de kilometraje, establecidos en los convenios colectivos de origen, seguirán aplicándose como condiciones más beneficiosas a título personal y con carácter no revalorizable hasta tanto sean igualadas por las previstas en el presente Convenio.

Disposición transitoria tercera. *Anualización de jornada.*

1. Tras el proceso de anualización de jornadas llevado a cabo en el II Convenio Colectivo Marco del Grupo Endesa, las jornadas anuales de referencia aplicables al personal contratado con anterioridad a la firma del I CCMGE de cada uno de los Convenios de origen, son las que se indican en el cuadro adjunto:

Tipo jornada			Tipo jornada		
Convenio	Continua y otras	Turno	Convenio	Continua y otras	Turno
UNELCO.	1687,2	1696	Acuerdo Hidráulicas de Cataluña (Convenios de ENHER y HECSA).	1641	
Sevillana.	1650	1616	Guadisa.		1642
ERZ.	1609,5	1609,5	ENECO.	1670	1616
GESA.	1665	1640	Viesgo.	1579	1656
ENHER.	1676	1680	Salto del Nansa.		1696
Hidroeléctrica de Cataluña.	1654		Acuerdo distribución Cataluña.		1621
PYSESA.	1680		TERBESA.	1668,5	1688
EETER.	1680		HEDATSA.		1680
ENDESA.	1672	1600 ⁽²⁾	FECSA.	1623	1624
	1642 ⁽¹⁾				
HEASA.	1591				

(1) ENDESA, para el personal del centro de trabajo de Madrid con Convenio Origen XVI CC Endesa.

(2) ENDESA, únicamente para personal adscrito a turno cerrado.

Disposición transitoria cuarta.

Para el personal incorporado con anterioridad a la firma del I Convenio Marco se mantiene la bolsa de vacaciones regulada en el artículo 63 del Convenio de GESA, sin que las mismas sean recuperables en los términos regulados en el presente Convenio.

Disposición transitoria quinta. *Vigencia ad personam de los convenios colectivos de origen.*

De conformidad con lo previsto en el Acuerdo de Reordenación Societaria y Reorganización Empresarial de 27 de abril de 1999, Los Convenios Colectivos de las empresas de origen, mantendrán su vigencia ad personam, respecto al personal incluido en su ámbito de aplicación a la fecha de la firma del I Convenio Marco (25 octubre de 2000) en aquellos aspectos que no sean regulados por el presente Convenio.

Disposición final primera. *Paga de eficiencia.*

1. Con carácter adicional al incremento económico general previsto en el artículo 8 del presente Convenio, se dotará una cantidad de 3 millones de euros por cada uno de los cinco años de vigencia ordinaria del mismo (hasta un total de 15 millones de euros) que se repartirán de modo lineal, como una paga de eficiencia, entre todo el personal en activo el último día del mes anterior a la fecha de pago. Con esta cuantía se compensan las mejoras de productividad y eficiencia organizativa incorporadas a este Convenio en materia de clasificación profesional y movilidad funcional.

2. Esta paga se abonará en el mes de abril de cada año. En ningún caso será ereable ni podrá considerarse una promoción económica o profesional y tendrá la misma naturaleza en materia de pensionabilidad que la paga de productividad regulada en la Disposición Final Segunda del II Convenio Colectivo Marco del Grupo Endesa.

3. La paga de eficiencia será consolidable. Asimismo será revalorizable en los términos previstos en el presente Convenio para el resto de conceptos salariales únicamente en el supuesto de alcanzarse o superarse el resultado neto después de impuestos fijado anualmente por la Dirección de la Empresa. En caso contrario, la cantidad correspondiente al ejercicio en el que no se alcance el resultado neto después de

impuestos fijado por la Dirección, permanecerá constante y sin revalorización alguna.

4. A esta paga se adicionará el importe de la actual paga de productividad y no accidentabilidad que contempla la Disposición Final Segunda del II Convenio Colectivo Marco del Grupo Endesa, cuyo importe asciende a 229,44 € por trabajador para el año 2008; conformando entre ambas una única paga con la denominación, naturaleza y características previstas en los apartados anteriores.

5. Si por aplicación de lo dispuesto en el artículo 108 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social y en la Disposición Final Octava de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2008, las empresas del ámbito funcional del presente Convenio resultasen beneficiarias de bonificaciones económicas o de cotización a la Seguridad Social (bonus por no accidentalidad), su importe se repartirá linealmente entre todos los trabajadores incrementando en ese ejercicio la paga de eficiencia prevista en este artículo.

6. El incremento de la paga de eficiencia que se produzca como consecuencia de la aplicación de lo previsto en el número anterior no será consolidable y se aplicará únicamente en la cuantía que corresponda en cada ejercicio.

Disposicion final segunda. *Endesa Gas Distribución, Endesa Gas Alicante y Endesa Gas Transportista.*

Durante la vigencia del presente Convenio se analizará el nivel de consolidación empresarial y de competitividad de Endesa Gas Distribución, Endesa Gas Alicante y Endesa Gas Transportista, a fin de evaluar su eventual inclusión en el Convenio Colectivo Marco de Endesa.

Disposicion final tercera. *Continuidad de las condiciones de trabajo no reguladas de manera expresa.*

1. Las cláusulas de los Convenios de origen así como los pactos y acuerdos colectivos de empresa vigentes a la entrada en vigor del I Convenio Marco, que regulen materias distintas de las mencionadas en la Disposición Derogatoria Única del presente Convenio, continuarán en vigor a los trabajadores que les fueran de aplicación los Acuerdos de Reordenación Societaria y Reorganización de 27 de Abril y 29 de Diciembre de 1999.

2. Dentro de 15 días a partir de la firma del presente Convenio, las partes firmantes constituirán una Subcomisión, delegada de la Comisión de Interpretación y Seguimiento, encargada de elaborar una propuesta sobre la completa derogación o vigencia de las condiciones de trabajo reguladas en los convenios, pactos y acuerdos de empresa. Dicha Subcomisión habrá de concluir sus funciones antes del 31 de Diciembre de 2008.

Disposicion final cuarta. *Comités de Seguridad y Salud Laboral de Unidades de Producción Hidráulicas.*

En un plazo de 6 meses a partir de la firma del presente Convenio se analizará en el seno de la Comisión de Seguimiento e Interpretación la posibilidad de constitución de Comités de Seguridad y Salud Laboral en cada una de las Unidades de Producción Hidráulicas.

Disposición derogatoria única. *Materias derogadas por el presente Convenio.*

1. A partir de la firma del presente Convenio Colectivo, la regulación de las materias mencionadas en el número siguiente, contenidas en los convenios colectivos de origen, así como los pactos o acuerdos colectivos que estuvieren aun en vigor en las Empresas mencionadas en el art. 2 de este Convenio, quedará derogada y sustituida, en su integridad, por la contenida en este Convenio.

2. A los efectos de lo previsto en el apartado anterior, las materias sometidas en su integridad a la disciplina del presente Convenio son las siguientes:

- a) Estructura Profesional.
- b) Movilidad Funcional.
- c) Promoción Profesional, cobertura de vacantes y nuevos ingresos.
- d) Formación Profesional.
- e) Anualización de la jornada de trabajo.
- f) Licencias retribuidas.
- g) Conciliación de la vida laboral y familiar.
- h) Movilidad geográfica temporal.
- i) Fondo de anticipos y créditos de vivienda.
- j) Acción Sindical.
- k) Prevención de Riesgos Laborales.
- l) Régimen Disciplinario.

ANEXO 1

Régimen del personal de minería de Andorra y de Encasur

1. Por el carácter específico de las actividades de este personal con respecto del resto, ambas partes convienen, que sólo quedaran afectados en las cláusulas relativas a formación, plan de igualdad, prevención de riesgos laborales, infracciones y sanciones, dietas, kilometraje y a las que se detallan a continuación en los términos en ellas contenidas.

A) Plan de Pensiones.—Se mantiene la redacción actual con las modificaciones introducidas por el presente Convenio, para el personal al que le es de aplicación el Art. 22 del I Convenio Marco.

B) Incremento Económico.—El establecido en el artículo 8, con idéntica aplicación.

El personal incluido en el régimen que se contempla en el presente Anexo, tendrá derecho a la paga de eficiencia que se recoge en la Disposición Final Primera en las mismas condiciones, naturaleza, objetivos y requisitos establecidos en la misma.

C) Complemento I.T.—Idéntica redacción a la que se determina en el artículo 73 del presente Convenio, con las siguientes especificaciones:

Vinculación de la aplicación del presente acuerdo al mantenimiento de los niveles de Absentismo actuales, de acuerdo con lo establecido en el artículo 73.3 del III Convenio Colectivo Marco de Endesa.

D) Licencias Retribuidas.—El personal de Encasur y minería de Andorra, que se encuentre en situación de alta a la firma del III Convenio Colectivo Marco podrán acogerse en todo su contenido al Art. 41 del presente Convenio. La opción que se recoge en el presente apartado ha de ejercitarse de modo colectivo.

E) Beneficios Sociales.

a) Energía Eléctrica: Idéntica redacción a la actual con las modificaciones previstas en el presente Convenio Colectivo.

b) Anticipos y Créditos para vivienda: Para atender a este beneficio se establece, con los mismos criterios en cuanto a su constitución y vigencia que los previstos en el artículo 77 del presente Convenio, un fondo cuya cuantía será proporcional a la prevista en aquel en función de las plantillas existentes en cada uno de los Centros de Trabajo.

Los criterios de solicitud de los anticipos y créditos para vivienda serán en sus términos y cuantías los previstos en el presente Convenio y su normativa de desarrollo.

2. El presente Acuerdo será de aplicación a partir del cierre de las mesas de negociación abiertas en minería al día de la fecha y de la firma de los Convenios Colectivos que en ellas se negocian, con los efectos retroactivos que procedan.

ANEXO 2

Comités de Seguridad y Salud Laboral Provinciales/Zonales

Provincia/zona	N.º Delegados
Almería	4
Badajoz	4
Cádiz	4
Córdoba	5
Granada	5
Huelva	4
Jaén	4
Málaga	5
Sevilla	9
Zaragoza	6 (Se agrega Soria)
Huesca	4
Teruel	3
Baleares	10
Las Palmas	6
Tenerife	6
Castilla y León	2
Cantabria	1
Barcelona	12 (o Comités Zonales)
Zona 1: Llobregat	3
Zona 2: Manresa	3
Zona 3: Vallés -Maresme	3
Zona 4: Barcelona	3
Tarragona	4
Lérida	5
Gerona	4
Bilbao	1
Total	108

Comités de Seguridad y Salud de Empresas de Gas.
N.º delegados: 4.

ANEXO 3

Comités de Seguridad y Salud Laboral de Centrales Térmicas

Litoral: 3.
Los Barrios: 3.
Colón: 2.
Andorra: 3.
Ibiza: 2.
Alcudia II: 3.
Agrupación Baleares: 3.
Salinas: 2.
Juan Grande: 2.
Jinamar: 3.
Punta Grande: 2.
Granadilla: 2.
Candelaria: 2.
Agrupación Tenerife: 2.
Foix: 2.
San Adriá: 2.
Compostilla: 3.
As Pontes: 6.
Ceuta: 1.
Melilla: 1.
CC San Roque: 1.
CC Besos: 1.
CC Tarragona: 1.
Total: 52.

ANEXO 4

Plan de Fomento Conjunto de la Previsión Social Complementaria

1. Se trata de un sistema dirigido exclusivamente a aquellos trabajadores en activo cuyo régimen de pensiones sea de aportación definida para la contingencia de jubilación y cuyo porcentaje de aportación por el promotor ser inferior al 6%.

2. El sistema tiene la naturaleza de voluntario para el trabajador y obligatorio para la Empresa, en la medida que corresponde a cada trabajador optar por el «Módulo de régimen de aportaciones» al que voluntariamente desea acogerse, correspondiendo a la Empresa adaptar su régimen de aportaciones a dicho Módulo. No obstante lo anterior, una vez elegido libremente el «Módulo», todas las aportaciones realizadas al amparo del mismo tendrán la consideración de obligatorias.

3. Los módulos referidos anteriormente son los siguientes:

	Aportación obligatoria			Total *
	Empresa		Partícipe	
	De partida	Mínimo	Máximo	
Módulo 0	% Ap (0)	3,00	0	3,00
Módulo I	% Ap (0)	3,50	[Máx. 3,5-%Ap (0),0]	4,00
Módulo II	% Ap (0)	4,00	[Máx. 4,0-%Ap (0),0]	5,00
Módulo III	% Ap (0)	4,50	[Máx. 4,5-%Ap (0),0]	6,00
Módulo IV	% Ap (0)	5,00	[Máx. 5,0-%Ap (0),0]	7,00
Módulo V	% Ap (0)	5,50	[Máx. 5,5-%Ap (0),0]	8,00
Módulo VI	% Ap (0)	6,00	[Máx. 6,0-%Ap (0),0]	9,00

* Los porcentajes de aportación obligatoria total reseñados corresponden a un trabajador cuyo % Ap (0), porcentaje original de aportación, sea igual al 3,00%.

4. Adicionalmente, con independencia del Módulo escogido, el trabajador mantiene en todo momento el derecho a realizar aportaciones voluntarias al Plan de Pensiones.

5. La implementación del «Plan de Fomento Conjunto de la Previsión Social Complementaria» será paulatina, de modo que, por ejemplo, para un trabajador que optara por el Módulo VI, se le aplicaría el Módulo I en el 2005,

el Módulo II en el 2006 el Módulo III en el 2007, el Módulo IV en el 2008, el Módulo V en el 2009, y el Módulo VI en el 2010.

6. En cuanto a las contingencias de riesgo, incapacidad permanente absoluta y fallecimiento del trabajador, para los colectivos de naturaleza mixta, es decir, con aportación definida para jubilación y una prestación para las contingencias de riesgo específicamente definida como un capital, bien adicional a los Derechos Consolidados o bien integrándolos; se arbitrarán los mecanismos oportunos para el establecimiento de un «Capital Mínimo Universal» de dos anualidades del Salario Pensionable, al objeto de garantizar que el conjunto de percepciones generadas como consecuencia de las contingencias anteriormente mencionadas alcancen dicha cuantía.

7. Para aquellos trabajadores que optasen por el Módulo IV o módulos superiores, el «Capital Mínimo Universal» será, a partir del 1 de enero de 2008, de 90.000 euros, cifra que a partir del 2009 se revalorizará con carácter anual conforme al Índice General de Precios al Consumo, diciembre / diciembre, del año inmediatamente anterior.

8. Con carácter previo a la conclusión del ejercicio 2010, y después con periodicidad trienal, se procederá a la realización de nuevos procesos de consulta a los trabajadores.

9. El personal de nuevo ingreso, será en el momento de incorporarse al Plan de Pensiones de los Empleados del Grupo Endesa cuando habrá de elegir módulo, teniendo con posterioridad nuevas posibilidades de optar coincidiendo con los procesos de consulta generales. Por defecto se aplicará el módulo VI.

10. El desarrollo final del sistema expuesto y la concreción de sus características y funcionamiento esta recogido en las especificaciones del Plan de Pensiones de los Empleados del Grupo Endesa, a cuya formalización queda vinculado su efecto.

ANEXO 5

Tabla de complementos por turnos

Turno	Grupo profesional	€
Turno Cerrado Continuo.	Grupos 0, I, II y III, IV, V y VI.	6.830,12
Turno Abierto Continuo.	Grupos 0, I, II y III, IV, V y VI.	5.656,74
Turno Abierto Discontinuo.	Grupos 0, I, II y III, IV, V y VI.	4.707,53

ANEXO 6

Tabla de complementos por retén

Retén: Con rotación máxima de una de cada tres semanas.	Horas	Complemento
16 o más horas.	Día Laborable: 28,96 €.	Días Festivos y de Descanso: 61,88 €.
Menos de 16 horas.	Día Laborable: 24,29 €.	Días Festivos y de Descanso: 61,88 €.

ANEXO 7

Tabla de complementos por nocturnidad

Nocturnidad: 4 € sea cual fuere el Grupo Profesional de adscripción.

ANEXO 8

Tabla valor horas extraordinarias

Grupo profesional	Valor hora extra 175%	Valor base 100%	Recargo 75%
Grupo 0	47,36	27,06	20,30
Grupo I	41,17	23,53	17,64
Grupo II	38,26	21,86	16,40
Grupo III	33,28	19,02	14,26
Grupo IV	28,93	16,53	12,40
Grupo V	25,16	14,38	10,78
Grupo VI	21,88	12,50	9,38

ANEXO 9

Tablas salariales de aplicación general

Grupo profesional	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5	Nivel 6	Nivel 7	Nivel 8	Nivel 9	Nivel 10
O	39.310,42	41.275,92	43.339,75	45.506,71	47.782,08	50.171,18	52.679,71	55.313,68	58.079,37	60.983,36
I	34.184,05	35.893,22	37.687,90	39.572,29	41.550,91	43.628,46	45.809,88	48.100,37	50.505,40	53.030,67
II	31.581,22	33.160,29	34.818,31	36.559,22	38.387,20	40.306,55	42.321,89	44.437,95	46.659,88	48.992,86
III	27.461,94	28.835,04	30.276,78	31.790,63	33.380,15	35.049,16	36.801,63	38.641,69	40.573,79	42.602,47
IV	23.674,08	24.857,79	26.100,69	27.405,72	28.776,00	30.214,81	31.725,54	33.311,81	34.977,43	36.726,28
V	20.408,71	21.429,12	22.500,60	23.625,61	24.806,91	26.047,26	27.349,61	28.717,08	30.152,93	31.660,58
VI	17.593,69	18.473,38	19.397,06	20.366,90	21.385,26	22.454,51	23.577,23	24.756,12	25.993,92	27.293,61

ANEXO 10

Protocolo de actuación para la prevención y erradicación del acoso sexual y acoso por razón de sexo

Artículo 1. *Ámbito personal.*

El presente Protocolo será de aplicación a todo el personal de las empresas incluidas dentro de los ámbitos funcional y territorial a los que se extienda la aplicación del III Convenio Colectivo Marco de Endesa.

Artículo 2. *Acoso sexual y acoso por razón de sexo.*

1. Se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2. Se entiende por acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de la persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

3. Las partes firmantes expresan su pleno y rotundo rechazo ante cualquier conducta que suponga acoso sexual o acoso por razón de sexo, en los términos descritos en los anteriores apartados de este artículo, comprometiéndose a colaborar para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.

4. Igualmente las partes consideran reprochable y merecedora de reproche toda imputación, acusación o denuncia falsa en relación a estos comportamientos.

5. Las partes firmantes se comprometen, separada o conjuntamente, a realizar campañas informativas y actuaciones de formación y sensibilización sobre la problemática del acoso sexual y por razón de sexo al objeto de prevenir y erradicar este tipo de conductas.

Artículo 3. *Principios generales del procedimiento.*

1. La Dirección de la Empresa garantiza la activación del procedimiento que en los siguientes párrafos se detalla cuando se produzca una denuncia de acoso sexual o por razón de sexo.

2. El procedimiento de actuación interno se regirá por los siguientes principios:

Confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas.

Garantía de preservación de la identidad y circunstancias del denunciante.

Tramitación urgente.

Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.

Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso sexual o acoso por razón de sexo resulten acreditadas; así como también en relación a quién formule una imputación o denuncia falsa, especialmente cuando resulte acreditada mala fe.

6. El proceso de actuación interno no excluye ni condiciona las acciones legales que el denunciante pudiera ejercer.

Artículo 4. *Procedimiento.*

Las denuncias por acoso sexual o por razón de sexo se formularán ante la Dirección de Relaciones Laborales, directamente por la persona afectada, a través de su representación sindical o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

Si la denuncia fuera de carácter anónimo, se requerirá la aportación de datos o pruebas que aporten una razonable verosimilitud a la misma.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad de la situación de acoso denunciado; a cuyo efecto el instructor del expediente podrá acordar la adopción de las medidas que considere necesarias.

La persona afectada podrá solicitar que los hechos se pongan en conocimiento de la representación de los trabajadores.

Además podrá designar a una persona de confianza que le asista en todas las fases del presente procedimiento. En concreto, la persona de confianza designada podrá acompañar a la víctima y estar presente en la toma de declaración que, en su caso, se le solicite, así como en todas las comunicaciones que el Instructor o la Empresa le dirijan.

El Instructor practicará cuantas diligencias considere conducentes el esclarecimiento de los hechos denunciados, no observándose más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes.

Si las circunstancias del supuesto así lo aconsejan, podrá acordarse que la investigación de los hechos sea realizada por un profesional o profesionales externos de reconocida solvencia en la materia. En este caso, la persona/s designada/s se nombrarán de acuerdo con la Representación Social; salvo que, por haberlo así indicado la persona afectada, los hechos no se hayan puesto en conocimiento de la Representación Social.

El proceso deberá estar sustanciado en el más breve plazo de tiempo posible, no debiendo superar un plazo máximo de 30 días.

Durante la tramitación del expediente, y como medida cautelar, el Instructor podrá proponer la separación de las personas implicadas, sin que esta medida pueda suponer, en ningún caso, perjuicio en las condiciones laborales de la persona supuestamente acosada.

Concluida la fase de averiguación de los hechos, el Instructor o, en su caso, el profesional/es externo/s designado, elaborará un Informe de conclusiones del que se dará traslado a la Dirección de la Empresa. Igualmente se pondrá este informe a disposición de la Representación Social, salvo que, por haberlo así indicado la persona afectada, los hechos no se hayan puesto en conocimiento de la Representación Social.

Este Informe expresará la convicción, o no, del Instructor de haberse cometido los hechos denunciados, las circunstancias concurrentes, la intensidad de los mismos, la reiteración en la conducta, la afectación sobre el cumplimiento de las obligaciones laborales del empleado, así como sobre el entorno laboral; y recogerá, en todo caso, los hechos que, a su criterio y en base a las diligencias practicadas, han quedado objetivamente acreditados.

La Dirección de la Empresa, teniendo en cuenta la gravedad y trascendencia de los hechos acreditados, adoptará las medidas correctoras necesarias. En todo caso, la constatación de la existencia del acoso sexual o por razón de sexo denunciado, dará lugar, siempre que el autor se halle dentro del ámbito de organización y dirección de la empresa, a la imposición de sanción disciplinaria, de conformidad con lo dispuesto en el Convenio Colectivo vigente.

Igualmente se adoptarán medidas correctoras, inclusive también las de carácter disciplinario que resultasen procedentes, cuando los hechos denunciados resultaren ser falsos y el denunciante haya actuado de mala fe.

Del resultado final del expediente, así como de las medidas adoptadas se informará a la representación de los trabajadores; con la única excepción de la identidad y demás circunstancias personales de la persona acosada, en el caso de que ésta expresamente lo solicitara.

Artículo 5. *Personal de Empresas de Trabajo Temporal y Empresas Contratistas.*

1. Lo dispuesto en los artículos precedentes será de aplicación en aquellos supuestos en que el presunto acosador pertenezca a la plantilla de Endesa y la persona afectada preste servicios para Endesa mediante contrato de puesta a disposición o sea empleada de Empresas Contratistas que realicen una obra o servicio para Endesa.

En estos casos, Endesa comunicará los hechos a la Empresa de Trabajo Temporal o Empresa Contratista, cuyo empleado esté implicado en el caso, al objeto de coordinar actuaciones, así como que las Empresas puedan ejercer las medidas inherentes a su facultad de dirección y organización del trabajo.

2. En el caso de que fuese el trabajador puesto a disposición de Endesa o un empleado de una Empresa Contratista quien presuntamente hubiese realizado el comportamiento de acoso sexual o acoso por razón de sexo a un trabajador de Endesa, se exigirá a la Empresa empleadora la inmediata adopción de medidas tendentes a eliminar la conducta de acoso así como el ejercicio de las acciones disciplinarias que resulten procedentes.

3. De estos supuestos, la Dirección de Endesa informará a la Representación Social de Endesa, salvo lo relativo a la identidad y circunstancias personales de la persona acosada, en el caso de que ésta expresamente lo solicitara.

ANEXO 11
Volcado provisional de los puestos de trabajo y especialidades actuales a las agrupaciones funcionales del III Convenio Colectivo Marco de Endesa

Especialidad nueva	Especialidad actual	GP	Ocupación	LN	Total
Administración y Gestión General	ADMINISTRACION	G.P. 0	EXPERTO DE ADMINISTRACIÓN	Red	5
			RESP. ADMÓN Y ADMINISTRACIÓN CLIENTES	RED-GAS	5
			RESPONSABLE DE ADMINISTRACIÓN	Diversificación	19
		G.P. I	TÉCNIC RESPONS DE ADMÓN Y ADMÓN CLIENTE	RED-GAS	4
			TÉCNICO RESPONSABLE DE ADMINISTRACIÓN	Red	4
		G.P. II	TÉCNICO GESTOR DE ADMINISTRACIÓN	Red	31
		G.P. III	ESPECIALISTA DE ADMINISTRACIÓN	Red	51
		G.P. IV	PROFESIONAL ADMINISTRATIVO DE ACME	Red	114
			PROFESIONAL ADMINISTRATIVO DE LÍNEAS AT	Red	2
			PROFESIONAL ADMINISTRATIVO DE NNSS	Red	56
			PROFESIONAL ADMVO DE EXPLOTACIÓN	Red	98
			PROFESIONAL ADMVO DE SUBESTACIONES	Red	3
			PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN	Red	360
		G.P. V	AYUDANTE DE ADMINISTRACIÓN	Red	19
		G.P. IV	ADMINISTRATIVO - ENF	NetFactory	1
			OFICIAL DE PRIMERA (CONV. OFIC Y DESP)	Bolonia	1
		G.P. 0	EXPERTO GESTION ADMINISTRATIVA	Endesa SA	6
			RESPONSABLE GESTION ADMINISTRATIVA	Endesa SA	5
		G.P. II	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	Diversificación	1
			TECNICO GESTION ADMINISTRATIVA	Endesa SA	18
		G.P. III	ESPECIALISTA GESTION ADMINISTRATIVA	Endesa SA	150
			SECRETARIADO DIRECCION	Endesa SA	30
		G.P. IV	ADMINISTRATIVO	Diversificación	137
			ADMINISTRATIVO DE ASESORIA JURIDICA	Endesa SA	11
			ADMINISTRATIVO DE CONTABILIDAD	Endesa SA	1
			ADMINISTRATIVO GESTION DE PAGOS	Endesa SA	1
			ADMINISTRATIVO GESTION DE RR.HH	Endesa SA	4
			ADMVO. PLANIFICACION Y CONTROL	Endesa SA	1
		G.P. III	ESPECIALISTA GESTION ADMVA TELECOMUNICA.	Servicios	4
		G.P. IV	ADMINISTRATIVO	Diversificación	137
			ADMINISTRATIVO DE CONTABILIDAD	Endesa SA	1
			ADMINISTRATIVOS DE PROVISIONAMIENTO	Servicios	15
		G.P. 0	CONSULTOR CALIDAD DE SERVICIO	Servicios	1
	RESPONSABLE CALIDAD DE SERVICIO - CS	Servicios	2		
G.P. IV	PROFESIONAL DE ATENCIÓN AL CLIENTE	Red	194		
G.P. V	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Endesa SA	5		
G.P. III	ESPECIALISTA ADTVO. DE CALIDAD	Red	1		
G.P. IV	AGENTE OFICINA G.P. NUEVOS MERCADOS	Energía	7		
	APOYO ADMVO CLIENTES TERRIT. CORP. C.VENTA	Energía	45		
G.P. IV	AGENTE ADMON ALIANZAS (CV)	Energía	4		
	AGENTE COMERCIAL OPER. Y CICLO COMERCIAL	Energía	1		
G.P. IV	PROFESIONAL ADMVO DE RECLAMACIONES	Red	36		
Total administración y gestión general					1591
Aprovisionamientos, Patrimonio y Servicios Generales	ALMACENES	G.P. II	TÉCNICO GESTOR ALMACENES	Generación	9
		G.P. III	ESPECIALISTA ALMACÉN	Generación	13

Especialidad nueva	Especialidad actual	GP	Ocupacion	LN	Total
Aprovisionamientos, Patrimonio y Servicios Generales	ALMACENES COMBUSTIBLES Y LOGÍSTICA COMPRAS LOGÍSTICA LOGÍSTICA, COMPRAS, TECNOLOGÍA, CALIDAD Y HOMOLOGA	G.P. IV	PROFESIONAL ALMACÉN	Generación	43
		G.P. 0	EXPERTO COMBUSTIBLES Y LOGÍSTICA	Generación	18
		G.P. II	TÉCNICO DE COMPRAS	Servicios	16
		G.P. III	ESPECIALISTA EN COMPRAS	Servicios	35
		G.P. II	GESTOR TERRITORIAL LOGÍSTICA	Servicios	2
		G.P. III	SUPERVISOR ALMACÉN	Servicios	9
		G.P. 0	COORDINADOR CALIDAD	Servicios	5
			EXPERTO EN COMPRAS	Servicios	22
			RESPONSABLE DE CALIDAD DE SERVICIOS	Servicios	2
			RESPONSABLE DE COMPRAS	Servicios	13
			RESPONSABLE DE ESTUDIOS Y PROCESOS	Servicios	3
			RESPONSABLE DE TECNOLOGÍA	Servicios	1
			RESPONSABLE FUNCIÓN LOGÍSTICA	Servicios	1
			RESPONSABLE PLANIFICACIÓN Y ESTRATEGIA	Servicios	2
			RESPONSABLE TERRITORIAL DE LOGÍSTICA	Servicios	3
			GESTOR DE COMPRAS	Servicios	3
			EXPERTO DE PATRIMONIO Y SSGG	Red	4
			RESPONSABLE DE PATRIMONIO Y SSGG	Red	17
			TÉCNICO RESPONSABLE RIESGOS PATRIMONIALE	Endesa SA	2
			TÉCNICO GESTOR DE PATRIMONIO Y SSGG	Red	26
	ESPECIALISTA TÉCNICO PATRIMONIO Y SSGG	Red	35		
	PROFESIONAL TÉCNICO PATRIMONIO Y SSGG	Red	52		
	AYUDANTE TÉCNICO DE PATRIMONIO Y SSGG	Red	19		
	SERVICIOS AUXILIARES	Red	14		
	EXPERTO DE PATRIMONIO	Servicios	4		
	EXPERTO DE SEGURIDAD	Servicios	2		
	GERENTE DE FUNCIÓN PATRIMONIO Y SSGG	Servicios	2		
	GERENTE DE UNIDAD DE PATRIMONIO Y SSGG.	Servicios	5		
	TÉCNICO DE SEGURIDAD	Servicios	1		
	TÉCNICO DE SERVICIOS	Servicios	6		
	SUPERVISOR MANTENIMIENTO	Servicios	1		
	SUPERVISOR SERVICIOS	Servicios	2		
	OPERARIO MANTENIMIENTO	Servicios	1		
	PROFESIONAL CENTRO DE ATENCIÓN	Servicios	1		
	LICENCIADO EN ARQUITECTURA	Bolonia	1		
			395		
Total aprovisionamientos, patrimonio y servicios generales					
Comunicación y Relaciones Externas	COMUNICACIÓN	G.P. 0	EXPERTO DE COMUNICACIÓN	Red	12
			EXPERTO EN COMUNICACIÓN EXTERNA	Endesa SA	4
			EXPERTO EN RECLAMACIONES Y MEDIACION	Endesa SA	2
			EXPERTO EN RELACIONES EXTERNAS - ENF	NetFactory	2
			RESPONSABLE COMUNICACIÓN EXTERNA	Endesa SA	5
			RESPONSABLE COMUNICACIÓN INTERNA	Endesa SA	2
			RESPONSABLE DE COMUNICACION	Red	3
			RESPONSABLE EN RECLAMACIONES Y MEDIACION	Endesa SA	1
		G.P. I	TÉCNICO RESPONSABLE DE COMUNICACIÓN	Endesa SA	1
		G.P. II	TÉCNICO DE COMUNICACIÓN	Endesa SA	3
	TÉCNICO GESTOR DE COMUNICACIÓN	Red	5		

Especialidad nueva	Especialidad actual	GP	Ocupacion	LN	Total		
Económica, Financiera, Control y Auditoría	ECONÓMICO Y CONTROL	G.P. II	TECNICO ADMVO. DE FACTURACION	Endesa SA	3		
			TECNICO ADMVO. GESTION DE COBROS	Endesa SA	1		
			TECNICO DE CONTABILIDAD	Endesa SA	17		
			TÉCNICO DE CONTROL ECONÓMICO	Diversificación	2		
			TECNICO ECONOMICO Y CONTROL LLNN	Endesa SA	16		
			TECNICO EN MESA DE DINERO	Endesa SA	1		
			TECNICO GESTION BANCARIA	Endesa SA	5		
			TECNICO GESTION DE PAGOS E INTERVENCIÓN	Endesa SA	5		
			TECNICO GESTOR ECONÓMICO Y DE CONTROL	Red	24		
			G.P. III	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO CONTABILIDAD	Endesa SA	11	
				ESPECIALISTA ADMVO. DE CENIT	Endesa SA	1	
				ESPECIALISTA ADMVO. DE FACTURACION	Endesa SA	9	
				ESPECIALISTA ADMVO. GESTION BANCARIA	Endesa SA	5	
				ESPECIALISTA ADMVO. GESTION DE PAGOS	Endesa SA	1	
				ESPECIALISTA ADMVO. ECONOMICO Y CONTROL	Red	18	
				ESPECIALISTA OFICINA TÉCNICO-ADMVA	Generación	3	
				EXPERTO PLANIFICACIÓN Y CONTROL - ENF	NetFactory	1	
				GERENTE PLANIFICACIÓN Y CONTROL - ENF	NetFactory	2	
				EXPERTO DE CONT. UNID. NEGOCIO Y GRUPO	Endesa SA	5	
			G.P. 0	PLANIFICACIÓN Y FINANZAS	EXPERTO PLANIF. Y CONTROL INVERSIONES	Endesa SA	1
					EXPERTO P&C CORPORATIVO Y EEFF.	Endesa SA	1
					RESP. GEST. PROY. INV. Y CONTRATACION	Endesa SA	1
					RESP. PLANIF. Y CONT. ENDESA HOLDING	Endesa SA	2
RESPONS. RIESGOS PATRIMONIALES Y SEGUROS	Endesa SA	2					
TECNICO RESP. DE PLANIFICACIÓN Y CONTROL	Endesa SA	1					
TECNICO ECONOMICO FINANCIERO	Endesa SA	1					
Total económica, financiera, control y auditoría					411		
Expliación e Ingeniería de Centrales Eléctricas	AUXILIARES LABORATORIO Y MEDIO AMBIENTE MANTENIMIENTO Y OPERACIÓN LOCAL HIDRÁULICAS OPERACIÓN CENTRALES CONVENCIONALES, DIESEL Y CICLO	G.P. VI	PEON DE LIMPIEZA	Generación	7		
			RESPONSABLE LABORATORIO Y MEDIOAMBIENTE	Generación	10		
			TÉCNICO GESTOR LABORATORIO/MEDIOAMBIENTE	Generación	15		
			ESPECIALISTA LABORATORIO/MEDIO AMBIENTE	Generación	76		
			PROFESIONAL LABORATORIO Y MEDIOAMBIENTE	Generación	20		
			AYUDANTE LABORATORIO Y MEDIOAMBIENTE	Generación	10		
			TÉCNICO RESP. AGRUPACIÓN (HIDRÁULICAS)	Generación	63		
			ESPECIALISTA EDAS (HIDRÁULICAS)	Generación	134		
			PROFESIONAL EDAS (HIDRÁULICAS)	Generación	108		
			TÉCNICO RESP. CARBONEO Y RESIDUOS C.T.	Generación	6		
			TÉCNICO RESP. OPER CARBON Y RESIDUOS C.A	Generación	13		
			TÉCNICO RESP. OPERACIÓN (CENTRALES A)	Generación	77		
			TÉCNICO RESP. OPERACIÓN (CENTRALES B)	Generación	2		
			TÉCNICO RESP. OPERACIÓN CICLO COMBINADO	Generación	39		
			TÉCNICO RESPONSABLE CENTRAL	Generación	2		
			TÉCNICO GESTOR CARBONEO Y RESIDUOS	Generación	15		
			TÉCNICO GESTOR CENTRAL (CENTRALES C)	Generación	1		
			TÉCNICO GESTOR OPER CARBON Y RESIDUOS CA	Generación	29		
			TÉCNICO GESTOR OPERACIÓN (CENTRALES A)	Generación	235		
			TÉCNICO GESTOR OPERACIÓN (CENTRALES B)	Generación	41		

Especialidad nueva	Especialidad actual	GP	Ocupacion	LN	Total
Explotación e Ingeniería de Centrales Eléctricas	OPERACIÓN CENTRALES CONVENCIONALES, DIESEL Y CICLO	G.P. III	ESPECIALISTA CARBONES Y RESIDUOS	Generación	5
			ESPECIALISTA OPERACIÓN (CENTRALES A)	Generación	398
			ESPECIALISTA OPERACIÓN (CENTRALES B)	Generación	53
			ESPECIALISTA OPERACIÓN CICLO COMBINADO	Generación	82
		G.P. IV	PROFESIONAL CARBONES Y RESIDUOS	Generación	80
			PROFESIONAL OPERACIÓN (CENTRALES B)	Generación	122
			PROFESIONAL OPERACIÓN (CENTRALES C)	Generación	24
		G.P. 0	EXPERTO PROMOTOR DE MINHIDRÁULICAS	Diversificación	1
			RESP.OPERACIÓN DE CENTRALES HIDRÁULICAS	Diversificación	1
		G.P. I	TÉC.RESP.OPERAC.CENTRO.ENERGÍA(HIDRÁUL.)	Generación	29
		TÉC.RESP.HIDROLOGÍA/MVTO.ENERGÍA(HIDRÁUL.)	Generación	2	
	G.P. II	TÉCNICO G.MVTO DE ENERGÍA (HIDRÁULICAS)	Generación	3	
		TÉCNICO GESTOR HIDROLOGÍA (HIDRÁULICAS)	Generación	1	
	G.P. III	ESPEC.HIDROLOGÍA/MVTO.ENERGÍA(HIDRÁUL)	Generación	1	
		ESPECIALISTA OPER.CENTRAL MINHIDRÁULICA	Diversificación	6	
		ESPECIALISTA OPER.CTRO ENERGÍA(HIDRÁUL)	Generación	6	
	G.P. IV	PROFESIONAL DE TALLERES Y BRIGADAS	Diversificación	2	
		PROFESIONAL VIGILANTE DE CENTRALES	Diversificación	1	
	G.P. 0	RESP.SOCIEDADES ENERG. RENOVABLE Y COGEN	Diversificación	4	
		RESP.SOCIEDADES TRATAMIENTO DE RESIDUOS	Diversificación	2	
		RESPONSABLE DE PROYECTOS INTERNACIONALES	Diversificación	1	
	G.P. II	TÉCNICO GESTOR DE PLANTAS TÉRMICAS	Diversificación	1	
	G.P. II	TÉCNICO EXPLOTACION NEGOCIOS DIVERSIF.	Diversificación	2	
		TÉCNICO GESTOR DE PARQUES EÓLICOS	Diversificación	3	
	G.P. III	ESPECIALISTA DE PLANTAS EÓLICAS	Diversificación	12	
	G.P. 0	RESP.PROD./SERVICIOS TÉC.(HIDRÁULICAS)	Generación	1	
		RESPONS. UNIDAD TERRITORIAL HIDRÁULICA	Generación	6	
	RESPONSABLE AGRUPACIÓN HIDRÁULICA	Generación	19		
	RESPONSABLE CENTRAL	Generación	12		
	RESPONSABLE CENTRO CONTROL. HIDRÁULICAS	Generación	3		
	RESPONSABLE OPERACIÓN	Generación	18		
	RESPONSABLE PRODUCCIÓN	Generación	5		
G.P. 0	EXPERTO PROYECTOS NUCLEARES	Generación	3		
	EXPERTO PROYECTOS PRODUCCION	Generación	29		
	EXPERTO SISTEMAS TÉCNICOS DE PRODUCCIÓN	Generación	12		
	RESP. PLANIFICACIÓN Y ESTUDIOS INSULARES	Generación	1		
	RESP.MEDIOAMBIENTE.YSEGURIDAD INDUSTRIAL	Generación	6		
	RESPONSABLE ENSAYOS Y RESULTADOS	Generación	10		
	RESPONSABLE OPERACIÓN CMD	Generación	2		
G.P. II	TÉCNICO APLICACIONES PLANIF. INSULARES	Generación	2		
	TÉCNICO G.OPERAC.DESPACHO ECONÓMICO SEIE	Generación	11		
	TÉCNICO GESTOR ENSAYOS Y RESULTADOS	Generación	10		
	TÉCNICO GESTOR PROTECCIONES Y MEDIDAS	Generación	3		
	TÉCNICO MEDIOAMB. Y SEGURIDAD INDUSTRIAL	Generación	14		
G.P. III	ESPECIALISTA ENSAYOS Y RESULTADOS	Generación	9		
	ESPECIALISTA PROTECCIONES Y MEDIDAS	Generación	1		
G.P. IV	PROFESIONAL ENSAYOS Y RESULTADOS	Generación	3		
	PROFESIONAL PROTECCIONES Y MEDIDAS	Generación	2		
Total explotación e ingeniería de centrales eléctricas					1927

Especialidad nueva	Especialidad actual	GP	Ocupacion	LN	Total	
GAS	ADMINISTRACIÓN	G.P. III	ESPECIALISTA ADMINISTRACIÓN	RED-GAS	3	
			ESPECIALISTA ADMINISTRACIÓN DE PROCESOS	RED-GAS	5	
	NUEVOS SUMINISTROS Y UTILIZACIÓN	G.P. 0	EXPERTO NUEVOS SUMINISTROS Y UTILIZACIÓN	RED-GAS	3	
			RESPONSABLE NUEVOS SUMINIS Y UTILIZACIÓN	RED-GAS	9	
		G.P. I	TÉCNICO RESPONS NUEVOS SUMINIST Y UTIZAC	RED-GAS	3	
	OPERACIÓN, TRANSPORTE Y DISTRIBUCIÓN	G.P. IV	PROFESIONAL TÉC NUEVOS SUMINIST Y UTIZAC	RED-GAS	7	
		G.P. 0	EXPERTO OPERACIÓN, TRANSPORTE Y DISTRIBU	RED-GAS	11	
			RESPONSABLE OPERACIÓN, TRANSP Y DISTRIB	RED-GAS	8	
		G.P. I	TÉCNICO RESPONS DE OPER, TRANSP Y DISTR	RED-GAS	2	
		G.P. II	TÉCNICO GESTOR DE CENTRO CONTROL	RED-GAS	12	
	TRANSPORTE Y DISTRIBUCIÓN	G.P. III	TÉCNICO GESTOR DE OPER Y GESTIÓN DE DIST	RED-GAS	3	
			ESPECIALISTA TÉCN DE MANTO, OPER Y PLANT	RED-GAS	1	
			ESPECIALISTA TÉCN OPERAC Y GEST DISTRIB	RED-GAS	3	
			ESPECIALISTA TÉCNICO OPERACIÓN Y PLANTA	RED-GAS	7	
		G.P. IV	PROFESIONAL TÉCNICO OPERACIÓN, TRANSPOR	RED-GAS	2	
		G.P. II	TÉCNICO GESTOR OBRAS Y MANTENIMIENTO	RED-GAS	5	
		G.P. III	ESPECIALISTA TÉCNICO OBRAS Y MANTENIMIEN	RED-GAS	3	
UTILIZACIÓN	G.P. II	TÉCNICO GESTOR UTILIZACIÓN	RED-GAS	3		
	G.P. III	ESPECIALISTA TÉCNICO UTILIZACIÓN	RED-GAS	5		
Total gas					95	
Gestión de la Energía y Regulación	LIQUIDACIONES Y REGLAMENTACION	G.P. 0	EXPERTO LIQUIDACIONES Y REGLAMENTACIÓN	Red	9	
			RESPONS. LIQUIDACIONES Y REGLAMENTACIÓN	Red	6	
		G.P. II	TÉCNICO GESTOR DE LIQUIDACIONES Y REGLAM	Red	1	
		MERCADO	G.P. 0	EXPERTO DE SISTEMAS DE CONTROL	Endesa SA	2
				EXPERTO EN BALANCES DE ENERGIA	Endesa SA	5
				EXPERTO EN CONTRATACION A PLAZO	Endesa SA	4
			EXPERTO EN LIQUIDACIONES	Endesa SA	3	
		EXPERTO EN MERCADOS PRIMARIOS	Endesa SA	4		
		EXPERTO EN PROGRAMACION DE RENOVABLES	ENDESA SA-PARTICIPADAS-INTERNACIONAL-ECYR	1		
		EXPERTO EN PROGRAMACION HIDRAULICA	Endesa SA	4		
		EXPERTO GESTION DE LA INFORMACION	Endesa SA	4		
		EXPERTO MOVIMIENTO DE COMBUSTIBLE	Endesa SA	1		
		EXPERTO PREVISIONES Y GESTION DE RIESGOS	Endesa SA	6		
		EXPERTO TRANSPORTE Y SER.COMPLEMENTARIOS	Endesa SA	4		
		RESP. TURNO OPERAC Y MERCAD SECUNDARIOS	Endesa SA	6		
		RESPONS DE PREVISIONES Y GEST DE RIESGOS	Endesa SA	1		
		RESPONS.TRANSPORTE/ SERV.COMPLEMENTARIOS	Endesa SA	2		
		RESPONSABLE DE REGIMEN ESPECIAL	Endesa SA	1		
		RESPONSABLE DE ANÁLISIS Y SEGUIMIENTO	Endesa SA	2		
		RESPONSABLE DE BALANCES DE ENERGIA	Endesa SA	4		
		RESPONSABLE DE CONTRATACION A PLAZO	Endesa SA	1		
		RESPONSABLE DE COORDINACION DE MERCADOS	Endesa SA	3		
		RESPONSABLE DE LIQUIDACIONES	Endesa SA	1		
	RESPONSABLE DE PROGRAMACION HIDRAULICA	Endesa SA	1			
	RESPONSABLE PROGRAMACIÓN RENOVABLES	ENDESA SA-PARTICIPADAS-INTERNACIONAL-ECYR	1			
G.P. I	TECNICO RESPONSABLE OPERACION ECONOMICA	ENDESA SA-PARTICIPADAS-INTERNACIONAL-ECYR	6			
	TECNICO RESPONSABLE OPERACION TECNICA	ENDESA SA-PARTICIPADAS-INTERNACIONAL-ECYR	6			
G.P. II	TECNICO EN SISTEMAS DE CONTROL	Endesa SA	1			
G.P. III	ESPECIALISTA EN LIQUIDACIONES	Endesa SA	1			

Especialidad nueva	Especialidad actual	GP	Ocupacion	LN	Total			
Gestión de la Energía y Regulación	PLANIFICACIÓN E.Y REGULACIÓN	G.P. 0	EXPERTO DE REGULACION	Endesa SA	7			
			EXPERTO GABINETE DE ESTRATEGIA	Endesa SA	2			
			EXPERTO SEGUIMIENTO GESTION ENERGIA	Endesa SA	3			
			RESP. INGR.N.ELECT. Y REG.RETRIBUCIONES	Endesa SA	1			
			RESPONSABLE DE ESTRATEGIA	Endesa SA	1			
			RESPONSABLE DE GESTION DE RIESGOS	Endesa SA	4			
			RESPONSABLE SEGUIMIENTO GESTION ENERGIA	Endesa SA	2			
			RESPONSABLE TRATAMIENTO INFORMACION	Endesa SA	7			
			TÉCNICO RESP. DE GESTIÓN DE ENERGIA	Endesa SA	1			
			TÉCNICO DE PLANIFICACION ENERGETICA	Endesa SA	1			
			TÉCNICO DE PLANIFICACION ENERGETICA	Endesa SA	1			
			ESPECIALISTA EN REGULACION	Endesa SA	1			
			Total gestion de la energia y regulacion					121
			Gestión, Operación y Mantenimiento de la Red	ADMINISTRACION	G.P. III	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO DE ACME	Red	12
						ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO DE NNSS	Red	29
ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO EXPLOTACION	Red	45						
ESPECIALISTA ADMIVO DE SUBESTACIONES	Red	5						
TÉCNICO RESP. GESTIÓN DATOS/CARTOGRAFIA	Red	11						
TÉCNICO GESTOR ANALISIS DE EXPLOTACION	Red	26						
TÉCNICO GESTOR ANALISTA DE OPERACIÓN	Red	3						
TÉCNICO GESTOR DE BBDD Y CARTOGRAFIA	Red	61						
ESPECIALISTA TÉCNICO DE GESTIÓN BBDD	Red	37						
EXPERTO DE EXPLOTACIÓN	Red	81						
EXPERTO DE LAT	Red	7						
EXPERTO DE RED MT/BT	Red	4						
ANÁLISIS CALIDAD Y OPERACIONES	G.P. I	G.P. II		EXPERTO DE SUBESTACIONES	Red	10		
				RESPONSABLE CENTRO DE CONTROL AT-MT-BT	Red	2		
				RESPONSABLE DE CENTRO DE CONTROL AT	Red	3		
				RESPONSABLE DE CENTRO DE CONTROL MT	Red	3		
				RESPONSABLE DE EXPLOTACIÓN	Servicios	70		
				RESPONSABLE DE LAT	Red	9		
				RESPONSABLE DE RED MT/BT	Red	52		
				RESPONSABLE DE SUBESTACIONES	Red	26		
				TÉCNICO GESTOR COORDINADOR DE SEGURIDAD	RED-GAS	15		
				TÉCNICO GESTOR DE EXPLOTACIÓN	Red	46		
				EXPERTO DE NNSS	Red	28		
				RESPONSABLE DE NNSS	Red	51		
				TÉCNICO RESPONSABLE DE NNSS	Red	35		
				TÉCNICO GESTOR DE NNSS	Red	263		
				LÍNEAS DE AT	G.P. III	G.P. I	ESPECIALISTA TÉCNICO DE NNSS	Red
TÉCNICO RESPONSABLE DE LAT	Red	7						
TÉCNICO GESTOR DE LAT	Red	29						
ESPECIALISTA MONTADOR DE LAT	Red	29						
ESPECIALISTA TÉCNICO DE LAT	Red	8						
PROFESIONAL DE TÉCNICO DE LAT	Red	1						
TÉCNICO GESTOR NUEVOS SUMINISTROS	RED-GAS	9						
ESPECIALISTA TÉCNICO NUEVOS SUMINISTROS	RED-GAS	4						
GESTION DE NUEVOS SUMINISTROS	G.P. II	G.P. 0		EXPERTO DE NNSS	Red	28		
				RESPONSABLE DE NNSS	Red	51		
				TÉCNICO RESPONSABLE DE NNSS	Red	35		
			TÉCNICO GESTOR DE NNSS	Red	263			
			ESPECIALISTA TÉCNICO DE NNSS	Red	100			
			TÉCNICO RESPONSABLE DE LAT	Red	7			
			TÉCNICO GESTOR DE LAT	Red	29			
			ESPECIALISTA MONTADOR DE LAT	Red	29			
			ESPECIALISTA TÉCNICO DE LAT	Red	8			
			PROFESIONAL DE TÉCNICO DE LAT	Red	1			
NUEVOS SUMINISTROS Y UTILIZACIÓN	G.P. II	G.P. III	TÉCNICO GESTOR NUEVOS SUMINISTROS	RED-GAS	9			
			ESPECIALISTA TÉCNICO NUEVOS SUMINISTROS	RED-GAS	4			

Especialidad nueva	Especialidad actual	GP	Ocupación	LN	Total
Gestión, Operación y Mantenimiento de la Red	OPERACIÓN CCBT	G.P. I	TÉCNICO RESPONSABLE DE CCBT	Red	2
		G.P. II	TÉCNICO GESTOR DE CCBT	Red	1
OPERACIÓN REMOTA AT / MT		G.P. III	ESPECIALISTA TÉCNICO DE OPERACIÓN CCBT	Red	119
		G.P. I	TÉCNICO RESPONSABLE COORDINADOR CCBT	Red	1
			TÉCNICO RESPONSABLE COORDINADOR CCBT	Red	4
			TÉCNICO RESPONSABLE DE OPERACIÓN CCBT	Red	31
			TÉCNICO RESPONSABLE DE TURNO DE CCBT	Red	8
			TÉCNICO RESPONSABLE DE TURNO DE CCMT	Red	10
			TÉCNICO RESPONSABLE OPERACIÓN AT-MT-BT	Red	8
			TÉCNICO RESPONSABLE OPERACIÓN AT-MT-BT	Red	12
			TÉCNICO GESTOR OPERACIÓN CCMT	Red	130
			TÉCNICO GESTOR OPERACIÓN MT-BT	Red	28
			ESPECIALISTA TÉCNICO DE OPERACIÓN AT	Red	1
			EXPERTO PLANIF. Y CALIDAD DE LA RED	Red	15
	PLANIFICACION DE LA RED		G.P. 0	EXPERTO PLANIFICADOR ANALISTA AT	Red
			EXPERTO PLANIFICADOR ANALISTA MT-BT	Red	7
			RESPONSABLE PLANIF. Y CALIDAD DE LA RED	Red	8
			RESPONSABLE PLANIF. Y CALIDAD MT/BT	Red	25
			RESPONSABLE PLANIFICACIÓN Y CALIDAD AT	Red	5
			TÉCNICO GESTOR DE PLANIFICACIÓN MT/BT	Red	15
			TÉCNICO RESPONSABLE DE RED MT/BT	Red	60
			TÉCNICO GESTOR DE RED MT/BT	Red	260
			ESPECIALISTA MONTADOR DE RED MT-BT	Red	521
			ESPECIALISTA TÉCNICO DE RED MT-BT	Red	181
SUBESTACIONES		G.P. IV	PROFESIONAL TEC. OPERAC. Y MANTENIMIENTO	Red	577
		G.P. V	AYUDANTE OPERACIÓN Y MANTENIMIENTO	Red	13
		G.P. I	TÉCNICO RESPONSABLE DE SUBESTACIONES	Red	20
		G.P. II	TÉCNICO GESTOR DE SUBESTACIONES	Red	132
		G.P. III	ESPECIALISTA MONTADOR DE SUBESTACIONES	Red	163
			ESPECIALISTA TÉCNICO DE SUBESTACIONES	Red	30
		G.P. IV	PROFESIONAL TÉCNICO DE SUBESTACIONES	Red	17
				Red	3545
Total gestion, operación y mantenimiento de la red					
Ingeniería, Obras y Montajes	INGENIERIA, OBRAS Y MONTAJES	G.P. 0	EXP. ANALISTA DE RECURSO EÓLICO.	Diversificación	4
			EXP. CONSTRUCCIÓN PLANTAS COG. Y E.RENOV.	Diversificación	10
			EXP. PROMOTOR PLANTAS COGEN. Y ENER. RENOV.	Diversificación	15
			EXPER. EXPLOTACIÓN PLANTAS COGEN Y E.REN	Diversificación	26
			EXPERTO ÁREA CALDERAS, MOTORES TRAT. GASES	Generación	4
			EXPERTO EQUIPO ELÉCTRICO GENERACIÓN	Generación	7
			EXPERTO EQUIPOS EXTERIORES Y BOP	Generación	5
			EXPERTO ESTRUCTURAS Y CÁLCULOS	Generación	6
			EXPERTO ESTUDIOS Y CONCURSOS	Generación	1
			EXPERTO ESTUDIOS Y PROYECTOS OBRA CIVIL	Generación	2
			EXPERTO ESTUDIOS/ANTEPR./AUTORIZACIONES	Generación	9
			EXPERTO GEST. CALIDAD E. INSPECC. MECÁNICA	Generación	4
			EXPERTO GEST. CALIDAD E. INSPECC. ELÉCTRICA	Generación	2
			EXPERTO GESTIÓN PROYECTOS I + D	Generación	5
			EXPERTO GLN / GASIFICACIÓN CARBÓN	Generación	2
		EXPERTO INGENIERIA NUCLEAR	Generación	3	

Especialidad nueva	Especialidad actual	GP	Ocupacion	LN	Total	
Jurídica	FISCAL	G.P. 0	RESPONS.ASESOR FISCAL OPERAC.FINANCIERAS	Endesa SA	2	
		G.P. 0	RESPONSABLE ASESORIA FISCAL DE NEGOCIOS	Endesa SA	3	
		G.P. I	TÉCNICO RESPONSABLE DE ASESORIA FISCAL	Endesa SA	3	
	JURÍDICA	G.P. II	TÉCNICO GESTOR DE ASESORIA FISCAL	Endesa SA	3	
		G.P. 0	LICENCIADO EN DERECHO	Bolonia	1	
		G.P. 0	EXP. CONSULTOR JURÍDICO ADMINISTRATIVO	Diversificación	1	
	LEGAL-LABORAL			EXPERTO ASESORIA JURÍDICA ASUNTOS ADMVOS	Endesa SA	1
				EXPERTO DE ASESORIA JURÍDICA LLNN	Endesa SA	15
				RESPONS. CONTRATACIONES Y AS.SOCIETARIOS	Endesa SA	1
				RESPONSABLE DE ASESORIA JURÍDICA LLNN	Endesa SA	7
				RESPONSABLE DEL SERVICIO CONSULTIVO	Endesa SA	1
				RESPONSABLE D° COMUNITARIO Y COMPETENCIA	Endesa SA	1
				TÉCNICO DE ASESORIA JURÍDICA	Endesa SA	2
		ESPECIALISTA ADMVO. DE ASESORIA JURÍDICA	Endesa SA	11		
						62
Mantenimiento Eléctrico e Instrumentación	ELECTRICA, INSTRUMENTACIÓN Y CONTROL	G.P. I	T.RESP.MTO E&I+C (IBIZA Y PUNTA GRANDE)	Generación	2	
		G.P. II	TÉC.R.MTO ELÉC INST.Y CONTROL CENTRALESA	Generación	26	
		G.P. II	TÉCNICO G.MTO ELEC.INSTRUMEN. Y CONTROL	Generación	79	
		G.P. III	TÉCNICO GESTOR ELÉCTRICO (HIDRÁULICAS)	Generación	1	
		G.P. IV	ESPEC.MTO ELÉCTRICO. INSTRUM. Y CONTROL	Generación	110	
		G.P. IV	PROFESIONAL MANTENIMIENTO ELÉCTRICO	Generación	18	
		G.P. IV	PROFESIONAL M.MTO ELÉC.INSTRUM./ CONTROL	Generación	16	
		G.P. IV	PROFESIONAL M.MTO INSTRUMENTACIÓN/CONTROL	Generación	13	
		G.P. 0	RESP.MMTO ELÉC.INSTRUMENTACIÓN YCONTROL	Generación	24	
		G.P. 0	EXPERTO EQUIPAMIENTO E&I+C	Generación	2	
					291	
Mantenimiento Mecánico	AUXILIARES MANTENIMIENTO Y OPERACIÓN LOCAL HIDRÁULICAS MANTENIMIENTOS MECÁNICA OPERACIÓN Y MANTENIMIENTO. PLANIFICACIÓN Y CONTROL TECNICO	G.P. V	AYUDANTE ALMACÉN	Generación	1	
		G.P. III	AYUDANTE MANTENIMIENTO	Generación	13	
		G.P. IV	ESPECIALISTA TALLER (HIDRÁULICAS)	Generación	8	
		G.P. III	PROFESIONAL TALLER HIDRÁULICAS	Generación	31	
		G.P. I	ESPECIALISTA MANTENIMIENTO(CENTRALES C)	Generación	2	
		G.P. I	TÉC.RESP.MECÁNICO (IBIZA Y PUNTA GRANDE)	Generación	2	
		G.P. II	TÉCNICO RESP.MECÁNICO (CENTRALES A)	Generación	25	
		G.P. III	TÉCNICO GESTOR MECÁNICO	Generación	66	
		G.P. IV	ESPECIALISTA MECÁNICO	Generación	91	
		G.P. IV	PROFESIONAL MECÁNICO	Generación	49	
		G.P. 0	RESPONSABLE MANTENIMIENTO MECÁNICO	Generación	21	
		G.P. 0	RESPONSABLE MANTENIMIENTOS	Generación	15	
		G.P. 0	RESPONSABLE SISTEMAS DE MANTENIMIENTO	Generación	1	
		G.P. 0	RESPONSABLE EFICIENCIA DE PLANTA	Generación	2	
		G.P. II	RESPONSABLE PLANIFICACIÓN MANTENIMIENTO	Generación	6	
G.P. II	RESPONSABLE SERVICIOS TÉCNICOS	Generación	16			
G.P. III	TÉCNICO GESTOR SERVICIOS TÉCNICOS	Generación	36			
	TÉCNICO GESTOR SISTEMAS MANTENIMIENTO	Generación	3			
	ESPECIALISTA SEGURIDAD INDUSTRIAL	Generación	1			
	ESPECIALISTA SERVICIOS TÉCNICOS	Generación	32			

Especialidad nueva	Especialidad actual	GP	Ocupacion	LN	Total
Mantenimiento Mecánico	PLANIFICACIÓN Y CONTROL TÉCNICO	G.P. IV	PROFESIONAL SEGURIDAD INDUSTRIAL	Generación	10
			PROFESIONAL SERVICIOS TÉCNICOS	Generación	25
Total mantenimiento mecánico					456
Marketing y Comercial	ADMINISTRACIÓN CLIENTES	G.P. II	TÉCNICO GESTOR ADMINISTRACIÓN DE CLIENTE	RED-GAS	3
		G.P. III	ESPECIALISTA ADMINISTRACIÓN DE CLIENTES	RED-GAS	2
		G.P. I	TÉCNICO RESPONSABLE DE PLATAFORMA CAT	Red	3
		G.P. III	ESPECIALISTA ATENC. CLIENTE NO PRESENCIAL	Red	14
		G.P. I	TÉCNICO RESP. ATENCIÓN AL CLIENTE	Red	7
		G.P. II	TÉCNICO GESTOR DE ATENCIÓN AL CLIENTE	Red	41
			TÉCNICO GESTOR DE PDS	Red	24
		G.P. III	ESPECIALISTA DE ATENCIÓN AL CLIENTE	Red	89
			ESPECIALISTA DE GESTIÓN EMPRESAS	Red	10
			ESPECIALISTA GESTIÓN NUEVA CONSTRUCCIÓN	Red	13
	ESTRATEGIA Y DESARROLLO COMERCIAL, DEMANDA Y PRECI	G.P. II	TCO. ESPECIALISTA CANAL INTERNET (S.I.)	Energía	3
			TÉC. ESP. INVESTIGAC. MERCADO Y PLANIF(MK)	Energía	1
			TEC. ESP. SEGMENTOS: G/EMPRESANUCO/MK	Energía	4
			TEC. ESPEC. GESTIÓN DE INFORMACION (MK)	Energía	1
			TÉCNICO ESP. CALIDAD/DESARROLLO COMERCIAL	Energía	5
			TÉCNICO ESP. PUBLICIDAD Y PROMOCIÓN (MK)	Energía	3
			TÉCNICO ESPECIALISTA CGD	Energía	6
			TÉCNICO ESPECIALISTA PRICING E INFORMES	Energía	4
		G.P. II	TÉCNICO GESTOR DE CONTRATACIÓN	Red	5
			TÉCNICO GESTOR DE FACTURACIÓN Y COBRO	Red	64
	FACTURACION Y COBRO	G.P. III	ESPECIALISTA ADTVO. DE CONTRATACIÓN	Red	2
			ESPECIALISTA ADTVO. FACTURACIÓN Y COBRO	Red	76
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	G.P. IV	PROFESIONAL ADTVO DE FACTURACIÓN Y COBRO	Red	71
		G.P. III	ESPEC. GEST. ADMVA CLIENTES TERRITORIALES	Energía	11
	GESTION DE CLIENTES Y CONTRATOS		ESPECIALISTA GESTIÓN ADMINISTRATIVA SEI	Energía	3
		G.P. 0	EXPERTO DE FACTURACIÓN Y COBRO	Red	15
			EXPERTO GESTIÓN DE CLIENTES Y CONTRATOS	Red	18
			RESP. ATENCIÓN AL CLIENTE NO PRESENCIAL	Red	2
			RESPONS. GESTIÓN DE CLIENTES Y CONTRATOS	Red	34
			RESPONSABLE DE FACTURACIÓN Y COBRO	Red	9
			RESPONSABLE DE GESTIÓN DE RECLAMACIONES	Red	3
		G.P. II	TÉCNICO GESTOR DE SISTEMAS COMERCIALES	Red	10
		G.P. III	ESPECIALISTA ADTVO SISTEMAS COMERCIALES	Red	2
G.P. II		TÉCNICO GESTOR DE RECLAMACIONES	Red	16	
GESTION DE RECLAMACIONES	G.P. III	ESPECIALISTA ADMVO DE RECLAMACIONES	Red	30	
	G.P. III	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO DE LECTURAS	Red	52	
MARKETING, DESARROLLO DE PRODUCTO Y DESARROLLO COM	G.P. III	APOYO TÉCNICO DE PRODUCTO	Energía	1	
	G.P. 0	ANALISTA DE PRICING	Energía	16	
MARKETING, ESTRATEGIA Y DESARROLLO COMERCIAL Y DEM		ANALISTA MODELIZ. GEST. ENERGÍA Y RIESGOS	Energía	11	
		CONSULTOR APOYO GESTIÓN SEI (GC)	Energía	16	
		CONSULTOR APOYO POST- VENTAS SEI	Energía	1	
		CONSULTOR CALIDAD/FUNCIONAM. COMERCIAL	Energía	4	
		CONSULTOR CANAL DE INTERNET (S.I.)	Energía	11	
		CONSULTOR CANALES INDIRECTOS	Energía	1	
		CONSULTOR CLIENTES INTERNACIONALES (GC)	Energía	5	

Especialidad nueva	Especialidad actual	GP	Ocupacion	LN	Total
Marketing y Comercial	MARKETING, ESTRATEGIA Y DESARROLLO COMERCIAL Y DEM	G.P. 0	CONSULTOR DATAMINING	Energía	4
			CONSULTOR DE DESARROLLO CANALES	Energía	3
			CONSULTOR DE ESTRATEGIA COMERCIAL	Energía	3
			CONSULTOR DE PUBLICIDAD Y PROMOCIÓN (MK)	Energía	3
			CONSULTOR DE RED COMERCIAL	Energía	2
			CONSULTOR DESARROLLO PRODUCTOS SEI	Energía	16
			CONSULTOR GESTIÓN CLIENTES (S.I.)	Energía	5
			CONSULTOR GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN (MK)	Energía	2
			CONSULTOR INVESTIGACIÓN DE MERCADO	Energía	3
			CONSULTOR INVESTIGACIÓN Y PLANIF.(MK)	Energía	1
			CONSULTOR NUEVOS PROYECTOS (S.I.)	Energía	1
			CONSULTOR SEGMENTOS:GP/EMPRESAS/MK	Energía	36
			CONSULTOR SERVICIOS TECNICOS MARKETING	Energía	1
			CONSULTOR SISTEMAS Y PROCESOS VENTAS	Energía	1
			CONSULTOR VENTAS	Energía	25
			DELEGADO TERRITORIAL GP NUEVOS MERCADOS	Energía	6
			EXP. ESPECIALISTA COMERCIAL GGCC CORPORA.	Energía	5
			GESTOR GGCC CORPORATIVOS (GC)	Energía	8
			GESTOR GGCC NUEVOS MERCADOS (GC)	Energía	12
			GESTOR GGCC TERRIT.MDO LIBERALIZADO (GC)	Energía	67
			JEFE VENTAS	Energía	10
			RESP.ÁREAS GESTIÓN Y PREDICCIÓN ENERGÍA	Energía	1
			RESP.PLANIF.GEST.CANALES NUEVOS MERCADOS	Energía	1
			RESP.SEGMENTO GGCC CORPORATIVOS	Energía	2
			RESPONSABLE ADMON. ALIANZAS	Energía	2
			RESPONSABLE ÁREAS PRICING	Energía	1
			RESPONSABLE CANALES INDIRECTOS	Energía	1
			RESPONSABLE CENTRO DE GESTIÓN DEMANDA	Energía	1
			RESPONSABLE DE PRODUCTO	Energía	1
			RESPONSABLE DEPARTAMENTO	Energía	4
			RESPONSABLE GESTIÓN DE CLIENTES (SI)	Energía	2
			RESPONSABLE GRAN PÚBLICO NUEVOS MERCADOS	Energía	7
			RESPONSABLE TERRITORIAL GRANDES CLIENTES	Energía	11
			RESPONSABLE TERRITORIAL SEI	Energía	3
			RESPONSABLE VENTAS MERCADO LIBERALIZADO	Energía	37
			CONSULTOR DE CAT	Energía	2
			CONSULTOR DE OPERACIONES	Energía	10
RESP.OPERACIONES RELACIÓN AGENTES	Energía	1			
RESPONSABLE DE COBROS (CVO)	Energía	2			
RESPONSABLE MEDIDA (CVO)	Energía	2			
RESPONSABLE FACTURACION (CVO)	Energía	2			
GESTOR OPERACIONES	Energía	17			
ESPECIALISTA OPERACIONES	Energía	10			
GESTOR ADMON. ALIANZAS	Energía	1			
GESTOR DE CANALES COLECTIVOS	Energía	2			
GESTOR DESARROLLO PRODUCTOS SEI	Energía	4			
GESTOR GP. NUEVOS MERCADOS	Energía	11			
GESTOR VENTAS MERCADO LIBERALIZADO	Energía	208			
TCO.ESP.G. BACK-OFFICE GGCC.CORPORATIVOS	Energía	5			
	OPERACIONES Y CICLO COMERCIAL	G.P. 0			
	VENTAS	G.P. II			
		G.P. III			
		G.P. II			

Especialidad nueva	Especialidad actual	GP	Ocupacion	LN	Total
Marketing y Comercial	VENTAS	G.P. II	TEC. ESPEC. VENTAS MERCADO LIBERALIZADO	Energía	18
			TÉCNICO ESPECIALISTA ALIANZAS	Energía	1
			TÉCNICO ESPECIALISTA VENTAS	Energía	5
		G.P. III	ESPECIALISTA VENTAS Y CANALES DE VENTAS	Energía	3
			SUPERVISOR DE CAT	Energía	1
Total marketing y comercial					1315
Medio Ambiente, Calidad, Laboratorio y Seguridad	CALIDAD	G.P. 0	EXPERTO DE CALIDAD	Red	12
			RESPONSABLE DE CALIDAD	Red	2
		G.P. II	TÉCNICO GESTOR DE CALIDAD	Red	4
		G.P. 0	EXPERTO GESTIÓN MEDIO AMBIENTE	Servicios	8
			GERENTE FUNCIÓN MEDIO AMBIENTE	Servicios	10
			GERENTE TERRITORIAL MEDIO AMBIENTE	Servicios	5
			RESP. RESTAURAC Y CONTROL MEDIOAMB.(MINA)	Generación y Minería	1
			RESPONSABLE DE SOCIEDADES PARTICIPADAS	Diversificación	1
		G.P. I	GESTOR DE MEDIO AMBIENTE	Servicios	2
		G.P. II	TÉCNICO DE MEDIO AMBIENTE	Servicios	2
		G.P. III	SUBJEFE DE SERVICIO DE MEDIO AMBIENTE	Servicios	1
		G.P. II	TÉCNICO DE CALIDAD	Servicios	1
			TÉCNICO DE TECNOLOGÍA	Servicios	1
			TÉCNICO ESTUDIOS Y PROCESOS	Servicios	1
		Total medio ambiente, calidad laboratorio y seguridad			
Minería	AUXILIARES	G.P. V	AYUDANTE PLANIFICACIÓN (MINA)	Generación y Minería	1
		G.P. VI	PEÓN DESPACHO GAS-OIL (MINA)	Generación y Minería	1
		G.P. I	TÉCNICO RESPONSABLE ELÉCTRICO (MINA)	Generación y Minería	1
		G.P. II	TÉCNICO G. MITO ELÉCTRICO Y STC. (MINA)	Generación y Minería	8
		G.P. III	ESPECIALISTA MTO ELÉCTRICO Y STC (MINA)	Generación y Minería	3
		G.P. IV	PROFESIONAL MTO ELÉCTRICO Y STC (MINA)	Generación y Minería	8
		G.P. I	TÉCNICO RESP. PRODUCCIÓN TURNO (MINA)	Generación y Minería	5
		G.P. II	TÉC.G. EXCAVAC-APILACIÓN Y PARQUE (MINA)	Generación y Minería	26
			TÉC.G.RIPADOS-GAMAS Y OBRAS-BOMBEO(MINA)	Generación y Minería	4
			TÉCNICO GESTOR RACIONALIZACIÓN (MINA)	Generación y Minería	1
		G.P. III	ESPECIALISTA CENTRO DE CONTROL (MINA)	Generación y Minería	4
			ESPECIALISTA CONTROL OBRAS (MINA)	Generación y Minería	1
			ESPECIALISTA RACIONALIZACIÓN (MINA)	Generación y Minería	1
			ESPECIALISTA EXPLOTACIÓN (MINA)	Generación y Minería	6
		G.P. IV	PROF. MAQUINARIA AUXILIAR PRODUCCIÓN MINA	Generación y Minería	7
		PROFESIONAL CONTROL DE CONTROL (MINA)	Generación y Minería	5	
		PROFESIONAL CONDUCTOR VEHÍCULOS (MINA)	Generación y Minería	1	
		PROFESIONAL CONTROL DE OBRAS (MINA)	Generación y Minería	2	
		PROFESIONAL EXCAVADORA-APILADORA (MINA)	Generación y Minería	34	
	G.P. V	AYUDANTE EXCAVADORA-APILADORA (MINA)	Generación y Minería	30	
	G.P. I	TÉC. RESP.MANTENIMIENTO MECÁNICO(MINA)	Generación y Minería	1	
	G.P. III	ESPECIALISTA CONTROL PROGRAMACIÓN (MINA)	Generación y Minería	3	
		ESPECIALISTA MECÁNICO REPUESTOS (MINA)	Generación y Minería	1	
	G.P. 0	RESPONSABLE EXPLOTACIÓN (MINA)	Generación y Minería	2	
	G.P. 0	EXP.SIST.MINERIA-GEOTECNIA-HIDROGEOLOGIA	Generación	1	
		EXPERTO PLANIFICACIÓN PROYECTOS MINERIA	Generación	1	
		RESPONSABLE PLANIF.E INVESTIGACIÓN(MINA)	Generación y Minería	3	

Especialidad nueva	Especialidad actual	GP	Ocupacion	LN	Total		
Minería	PLANIFICACIÓN Y CONTROL TECNICO	G.P. II	TÉCNICO GESTOR PLANIFICACIÓN (MINA)	Generación y Minería	1		
			TÉCNICO GESTOR PROYECTOS (MINA)	Generación y Minería	1		
		G.P. III	ESPECIALISTA FOTOGRAMETRÍA (MINA)	Generación y Minería	2		
			ESPECIALISTA GEOLOGÍA (MINA)	Generación y Minería	1		
			ESPECIALISTA TOPOGRAFO (MINA)	Generación y Minería	1		
		G.P. IV	PROF. MEDIDA Y CONTROL HIDROGEOLOGÍA MINA	Generación y Minería	2		
			PROFESIONAL DELINEANTE (MINA)	Generación y Minería	3		
			PROFESIONAL GEODESIA-TOPOGRAFÍA (MINA)	Generación y Minería	2		
				Generación y Minería	174		
		Organización y Recursos Humanos	ORGANIZACIÓN Y RECURSOS HUMANOS	G.P. II	A.T.S.	Endesa SA	26
					MEDICO	Endesa SA	19
				G.P. 0	EXPERTO DE ORGANIZACION LLNN	Generación	1
					EXPERTO GESTION SERVICIOS GENERALES LLNN	Generación	1
					RESPONSABLE O+RRHH LLNN	Generación	12
				G.P. 0	EXPERTO DE CAP Y ADMON LLNN	Endesa SA	7
					EXPERTO DE O+RH	Red	24
					EXPERTO EN RR.HH. LLNN	Endesa SA	6
					EXPERTO EN DESARROLLO DE RR.HH.	Endesa SA	7
					EXPERTO EN DESARROLLO ORGANIZATIVO	Endesa SA	8
EXPERTO EN GESTION DIRECTIVA	Endesa SA				2		
EXPERTO EN INNOVACION Y DESARROLLO RRHH	Endesa SA				11		
EXPERTO EN PLANIFICACION DE RR.HH.	Endesa SA				4		
EXPERTO SELECCIÓN Y FORMACIÓN	Endesa SA				19		
RESP SERV. GENERALES Y ORGANIZACIÓN LN	ENDESA GENERACION				1		
RESPONSABLE SELECCIÓN Y FORMACION	Endesa SA				6		
RESPONSABLE DE DESARROLLO DE RR.HH.	Endesa SA				3		
RESPONSABLE DE CAP Y ADMON LLNN	Endesa SA				5		
RESPONSABLE DE O+RH	Red				14		
RESPONSABLE DE PERSONAL DE ENDESA. S.A.	Endesa SA	1					
RESPONSABLE DE PLANIFICACION DE RR.HH.	Endesa SA	2					
RESPONSABLE DESARROLLO ORGANIZATIVO	Endesa SA	6					
G.P. I	TECNICO RESPONSABLE DE CAP Y ADMON LLNN	Endesa SA	7				
	TECNICO RESPONSABLE DE RR.HH. EN LLNN	Endesa SA	1				
G.P. II	TECNICO DE CAP Y ADMON LLNN	Endesa SA	2				
	TECNICO DE RR.HH. EN LLNN	Endesa SA	13				
G.P. III	TECNICO DE O+RH Y COMUNICACIÓN	Diversificación	1				
	TECNICO GESTOR DE FORMACION	Endesa SA	12				
	TECNICO GESTOR DE O+RH	Red	24				
	ESPECIALISTA ADMVO. DE RENOVACION	Endesa SA	4				
	ESPECIALISTA ADTVO. DE O+RH	Red	12				
	ESPECIALISTA DE CAP Y ADMON LLNN	Endesa SA	7				
G.P. 0	ESPECIALISTA DE GESTION RR.HH. EN LLNN	Endesa SA	1				
	EXPERTO COSTES Y SISTEMAS DE PREVISION	Endesa SA	9				
	RESPONSABLE TECNICO Y PENSIONES	Endesa SA	1				
	TECNICO RESPONSABLE PREVISION SOCIAL	Endesa SA	1				
G.P. III	ESPECIALISTA PREVISION SOCIAL	Endesa SA	1				
	EXPERTO SPM	Endesa SA	7				
G.P. 0	RESPONSABLE DE PREVENCIÓN	Red	1				
	RESPONSABLE SPM	Endesa SA	11				
Prevencción de Riesgos Laborales	PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	G.P. 0	RESPONSABLE DE PREVENCIÓN	Red	1		
			RESPONSABLE SPM	Endesa SA	11		

Organización y Recursos Humanos	Especialidad nueva	Especialidad actual	GP	Ocupación	LN	Total
Organización y Recursos Humanos	PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES		G.P. II	TECNICO SPM	Endesa SA	16
			G.P. III	ESPECIALISTA SPM	Endesa SA	10
			G.P. IV	ADMVO. PREVENCIÓN Y SALUD LABORAL	Endesa SA	1
			G.P. 0	EXPERTO RELACIONES LAB. CORPORATIVO/LLNN	Endesa SA	10
				RESPONS. RELACIONES LAB. CORPORATIVO/LLNN	Endesa SA	5
Total organización y recursos humanos						342
Puertos	OPERACIÓN Y MANTENIMIENTO PUERTOS		G.P. II	TÉCNICO GESTOR TERMINAL PORTUARIA	Generación	2
			G.P. III	ESPECIALISTA TERMINAL PORTUARIA	Generación	10
			G.P. IV	PROFESIONAL TERMINAL PORTUARIA	Generación	49
			G.P. 0	RESPONSABLE TERMINAL PORTUARIA	Generación	5
						66
Verificación, Inspección y Medida	GESTION ADMINISTRATIVA DE EQUIPOS DE MEDIDA	GESTION DE ATR Y ENERGIA	G.P. II	TÉCNICO GESTOR DE EXPEDIENTES	Red	4
			G.P. III	ESPECIALISTA ADMVO GESTIÓN EXPEDIENTES	Red	34
			G.P. I	TÉCNICO RESP. GESTIÓN DE ATR Y ENERGIA	Red	2
			G.P. II	TÉCNICO DE GESTIÓN DE ATR Y ENERGIA	Red	8
				TÉCNICO GESTOR DE ATR	Red	10
				TÉCNICO GESTOR DE PRE	Red	7
			G.P. III	ESPECIALISTA ADMVO DE GESTIÓN DE ATR	Red	6
			G.P. 0	EXPERTO DE GESTIÓN DE ATR Y ENERGIA	Red	8
				EXPERTO DE INSPECCIÓN Y MEDIDA	Red	11
				EXPERTO DE ORDENES DE SERVICIO	Red	2
				EXPERTO GESTIÓN ENERGIA/EQUIPOS MEDIDA	Red	4
				RESP. GESTIÓN ENERGIA Y EQUIPOS MEDIDA	Red	29
				RESPONSABLE DE GESTIÓN DE ATR Y ENERGIA	Red	12
				RESPONSABLE DE GESTIÓN DE LA MEDIDA	Red	2
				RESPONSABLE DE INSPECCIÓN Y MEDIDA	Red	13
				RESPONSABLE DE LECTURAS	Red	6
				RESPONSABLE DE OOSS/PDS	Red	4
			G.P. I	TÉCNICO RESPONSABLE DE LECTURAS	Red	2
			G.P. II	TÉCNICO GESTOR DE LECTURAS	Red	16
			G.P. II	TÉCNICO GESTOR DE OOSS/PDS	Red	35
			G.P. III	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO DE OOSS/PDS	Red	39
			G.P. I	TÉCNICO RESP. DE CONTROL DE LA MEDIDA	Red	10
			G.P. II	TÉCNICO GESTOR DE LABORATORIO	Red	25
				TÉCNICO GESTOR DE PNT	Red	51
				TÉCNICO GESTOR INCIDENCIA DE LA MEDIDA	Red	71
			G.P. III	ESPECIALISTA TÉCNICO INSPECCIÓN Y MEDIDA	Red	149
G.P. IV	PROFESIONAL TÉCNICO DE GESTIÓN DE ACME	Red	74			
Total verificación, inspección y medidas						634
Protecciones, Telecomunicaciones y Telecontrol	ELECTRICA, INSTRUMENTACION Y CONTROL	EXPLOTACION DE LA RED	G.P. II	TÉCNICO GESTOR TELECONTROL (HIDRAULICAS)	Generación	8
			G.P. III	ESPEC. TELECONTROL/TELECOM(HIDRAULICAS)	Generación	8
			G.P. 0	EXPERTO DE PROTECCIONES Y TELECONTROL	Red	10
				RESPONSABLE PROTECCIONES Y TELECONTROL	Red	5
			G.P. I	TÉCNICO RESP. PROTECCIONES Y TELECONTROL	Red	8
	TÉCNICO GESTOR PROTECCIONES Y TELECONTROL	Red	44			
	ESPECIALISTA TÉCNICO PROTECC Y TELECONTROL	Red	26			

Especialidad nueva	Especialidad actual	GP	Ocupacion	LN	Total			
Protecciones, Telecomunicaciones y Telecontrol	TELECOMUNICACIONES	G.P. 0	EXPERTO TECNOLOGIA E INNOVACIÓN - ENF	NetFactory	16			
			GERENTE TELECOM	Servicios	16			
			GESTOR DE SERVICIOS SENIOR	Servicios	13			
			JEFE PROYECTO TELECOM	Servicios	23			
			RESPONSABLE INFRAESTRUCTURA	Servicios	12			
			RESPONSABLE TECNOLOGIA E INNOVACIÓN - ENF	NetFactory	5			
			G.P. I	GESTOR DE REDES	Servicios	27		
				GESTOR DE SERVICIOS	Servicios	4		
			G.P. II	GESTOR DE SERVICIOS JUNIOR	Servicios	6		
				INGENIERO TÉCNICO - ENF	NetFactory	2		
				TÉCNICO DE REDES	Servicios	24		
			G.P. III	ESPECIALISTA DE EQUIPOS	Servicios	4		
			Total protecciones, telecomunicaciones y telecontrol					261
			Sistemas de Información	EXPLOTACIÓN, SISTEMAS Y TELECOMUNICACIONES	G.P. I	GESTOR EXPLOTACIÓN SENIOR	Servicios	8
						TÉCNICO DE SISTEMAS SENIOR	Servicios	1
G.P. II	GESTOR EXPLOTACIÓN	Servicios				5		
	TÉCNICO DE SISTEMAS JUNIOR	Servicios				1		
G.P. 0	ANALISTA FUNCIONAL	Servicios				33		
	CONSULTOR JUNIOR	Servicios				2		
	CONSULTOR SENIOR	Servicios				20		
	GERENTE SSII	Servicios				56		
	INGENIERO DE SISTEMAS	Servicios				12		
	JEFE EQUIPO DESARROLLO	Servicios				12		
	JEFE PROYECTO SSII	Servicios		108				
	RESPONSABLE DE EXPLOTACIÓN	Servicios		70				
	RESPONSABLE TÉCNICA DE SISTEMAS	Servicios		7				
	G.P. I	ANALISTA PROGRAMADOR SENIOR		Servicios	6			
	G.P. II	GESTOR SERVICIOS DE CTRL ACCESOS Y WF		ENDESA SA-PARTICIPADAS-INTERNACIONAL-ECYR	2			
		ANALISTA PROGRAMADOR		Servicios	3			
		TÉCNICO SERVICIOS DE CTRL ACCESOS Y WF		ENDESA SA-PARTICIPADAS-INTERNACIONAL-ECYR	10			
G.P. III	PROGRAMADOR SENIOR	Servicios		1				
Total sistemas de informacion					357			
Total general					12380			